

Tuukka Liikkanen

Timo Suokas

KANSAINVÄLISTÄ KASVUA VAI OPETUSTURISMIA?

Savonniemen kampuksen henkilökunnan
kansainvälinen liikkuvuus

Opinnäytetyö
Matkailu


Joulukuu 2010




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 9.11.2010	
Tekijä(t) Tuukka Liikkanen, Timo Suokas		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Matkailun koulutusohjelma, Savonlinna	
Nimeke Kansainvälistä kasvua vai opetusturismia? Savonniemen kampuksen henkilökunnan kansainvälinen liikkuvuus			
Tiivistelmä <p>Kansainvälistyminen on yksi nyky-korkeakoululaitoksen avaintemoista. Globalisaatio asettaa koulutusjärjestelmällemme jatkuvasti uusia haasteita. Tämän opinnäytetyön aihe on Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonniemen kampuksen henkilökunnan kansainvälinen liikkuvuus. Tutkimme kansainvälisistä kokemuksista saatuja hyötyjä ja niiden käyttämistä jokapäiväisessä työssä. Opinnäytetyömme toimeksiantajana on Mikkelin ammattikorkeakoulu.</p> <p>Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys koostuu kansainvälisyyteen liittyvistä tutkimuksista sekä kansainvälistymisstrategioista. Käsitlemme myös kampuksemme kansainvälistä liikkuvuutta tilastoina sekä henkilökunnan kansainvälistä toimintaa.</p> <p>Tutkimuksemme aineisto kerättiin strukturoidulla web-kyselyllä. Kysely lähetettiin sille kampuksemme henkilökunnan osalle, joka oli ollut mukana kansainvälisessä liikkuvuudessa vuosien 2005–2009 välisenä aikana. Kysely lähetettiin yhteensä 34 henkilölle, joista 21 vastasi kyselyymme. Vastaajia oli sekä Matkailun, muotoilun ja liiketalouden että Terveystieteiden laitokselta.</p> <p>Tutkimuksemme mukaan Savonniemen kampuksella käytetään kansainvälisistä kokemuksista saatuja hyötyjä omaan ammatilliseen kehittämiseen sekä kulttuurituntemuksen parantamiseen. Tutkimuksemme tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kansallisen tutkimuksen kanssa.</p> <p>Savonniemen kampuksella kirjallista raportointia käytetään hieman vähemmän kuin kansallisella tasolla. Tutkimuksemme mukaan kansainväliset motiivit kohtaavat sieltä saatujen hyötyjen kanssa. Vastanneista suurin osa kokee kansainvälistymisen omaa ammattitaitoa kehittäväksi.</p>			
Asiasanat (avainsanat) Kansainvälisyys, liikkuvuus, opettajavaihto, henkilövaihto			
Sivumäärä 38 s + liite	Kieli Suomi	URN	
Huomautus (huomautukset liitteistä)			
Ohjaavan opettajan nimi Marja-Leena Fyhr		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin Ammattikorkeakoulu	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the master's thesis 9.11.2010	
Author(s) Tuukka Liikkanen, Timo Suokas		Degree programme and option Degree Programme in Tourism, Savonlinna	
Name of the master's thesis International development or teaching tourism? International mobility of Savonniemi campus staff			
Abstract <p>Internationalization is one of the key objectives in modern higher education. Globalisation constantly places our education system in front of new challenges. The topic of our thesis is the international mobility of Savonniemi Campus staff. We study the benefits of international experiences and their application in every day work. Our Bachelor's thesis is an assignment from Mikkeli University of Applied Sciences.</p> <p>Our theoretical framework comprises international mobility studies and strategies. We also process statistics on international mobility at the campus as well as the staff's international activity.</p> <p>We gathered the research data with a structured web-inquiry. The inquiry was sent to those members of the staff who had been active in international mobility during 2005-2009. We sent our inquiry to 34 respondents, 21 of whom answered. We got responses from both campus departments.</p> <p>According to our investigation the benefits of international mobility are used to improve one's own international competence and cultural knowledge. Our results strongly correspond to national research.</p> <p>Written reports are not used as common as at the national level. According to our results the respondents' international motives meet with the benefits from international mobility. Most of the respondents feel that going international improves their professional skills.</p>			
Subject headings, (keywords) Internationality, mobility, teacher exchange, staff exchange			
Pages 38 p. + app.	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Marja-Leena Fyhr		Master's thesis assigned by Mikkeli University of Applied Sciences	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KANSAINVÄLINEN LIIKKUVUUS	4
2.1	Ammattikorkeakoulujen kansainvälinen liikkuvuus	6
2.2	Savonniemen kampuksen kansainvälinen liikkuvuus	9
3	KANSAINVÄLISTYMISSTRATEGIAT	12
3.1	Ammattikorkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2010–2015	12
3.2	Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun strategiat	14
4	SAVONNIEMEN KAMPUKSEN HENKILÖKUNNAN KANSAINVÄLISTYMINEN TILASTOINA.....	15
5	KYSELY SAVONNIEMEN KAMPUKSEN HENKILÖKUNNAN KANSAINVÄLISESTÄ LIIKKUVUUDESTA	18
6	TULOKSET	20
6.1	Taustatiedot.....	20
6.2	Kansainvälinen liikkuvuus.....	23
6.3	Tiedonkulku kampuksen sisällä.....	25
6.4	Kansainvälisen liikkuvuuden hyödyt.....	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
8	POHDINTA	34
	LÄHTEET	36
	LIITE	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälaista hyötyä Savonniemen kampuksen henkilökunnan kansainvälisellä liikkuvuudella on. Aihe oli tärkeä, koska sitä ei ole aikaisemmin tutkittu kampuksellamme. Halusimme siis selvittää, kuinka kansainvälisestä liikkuvuudesta saatuja kokemuksia hyödynnetään henkilökunnan jokapäiväisessä työssä. Lisäksi pyrimme saamaan selville, kohtaavatko liikkuvuuden motiivit ja siitä saadut hyödyt keskenään. Muita tutkittavia asioita olivat kampuksen sisäinen viestintä kansainvälisissä asioissa sekä kansainvälisyydestä raportointi.

Kansainvälisyys on yksi koulutuksen pääteemoja jokaisella koulutusasteella tänä päivänä. Opetusministeriö nostaa Suomen korkeakoululaitoksen tärkeimmiksi kansainvälisiksi teemoiksi panostuksen tietoon ja osaamiseen. Käynnissä oleva rakennemuutos ohjaa korkeakouluja kansainvälisesti aktiivisempaan suuntaan. (Opetusministeriö 2010.)

Vuoden 2009 alussa Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu allekirjoittivat yhteistyösopimuksen. Tämä yhteistyö näkyy molempien koulujen toiminnassa mm. yhtenäistettyjen opintojen muodossa. Yksi uusista toiminnan muodoista on myös yhteinen kansainvälisten asioiden toimisto. Kansainvälisten asioiden toimisto vastaa niin koulujen opiskelijoiden kuin henkilökunnan kansainvälisestä liikkuvuudesta. Jo pelkästään Mikkelin ammattikorkeakoululla on yhteensä 200 yhteistyöoppilaitosta ympäri maailman. Kyse on siis hyvin laajasta toiminnasta ja yhteisten periaatteiden ja toimintatapojen löytäminen on tärkeää toimivan yhteistyön onnistumiseksi. Kansainvälisyydessä on otettu jo ensimmäinen yhteinen askel kun sovittiin koulujen yhteisestä Venäjä-osaamisen korostamisesta. (Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut 2010.)

Opiskelijoiden kansainvälistä liikkuvuutta molempiin suuntiin on tutkittu monin tavoin myös Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Sen sijaan opettajien ja koulun muun henkilökunnan kansainvälisen liikkuvuuden tutkiminen on jäänyt huomattavasti pienemmälle huomiolle.

Tutkimuksen toteuttaminen alkoi tutkimusmenetelmän valinnalla. Päätimme tehdä Internet – pohjaisen strukturoidun kyselyn ennalta valitulle vastaajaryhmälle. Kysely toteutettiin Webropol – ohjelmalla. Tämän lisäksi haastattelimme kampuksemme kansainvälisyyskoordinaattoria, jotta saisimme paremman kuvan kampuksemme kansainvälisyydestä.

Selvitämme aluksi kampuksemme kansainvälisyyden määrän tilastoina, jonka pohjalta aloimme tutkia kansainvälistä liikkuvuutta laajemmin. Teoriaosuudessa esittelemme muita aiheeseen liittyviä tutkimuksia sekä kansainvälisyysstrategioita. Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys koostuu erilaisista korkeakoulujen kansainvälistymiseen liittyvistä strategioista sekä tutkimuksista. Käsitlemme kansainvälistymisen aiheita kansalliselta tasolta aina oman kampuksemme tasolle asti.

Aineistossamme käymme läpi käyttämämme tutkimusmenetelmät ja analysoimme kyselymme tulokset. Vertailemme saamiamme tuloksia myös kansalliseen tutkimukseen aiheesta. Lopuksi teemme tuloksista johtopäätelmät sekä pohdinnan, jossa annamme myös kehitys- sekä jatkotutkimusehdotuksia.

Etukäteen tutkittu tieto kansainvälisestä liikkuvuudesta luo hyvän pohjan tulevalle yhteistyölle Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kanssa. Tietojen ja kokemusten järjestelmällinen kerääminen ja tilastointi helpottavat tulevaisuuden toimintoja. Opinnäytetyön ensisijaisena tavoitteena on selvittää kuinka kansainvälisestä liikkuvuudesta saatuja oppeja ja hyötyjä saadaan jaettua tehokkaammin henkilökunnan keskuudessa.

Tutkimuskysymyksemme on: ”kuinka Savonniemen kampuksen henkilökunnan kansainvälisestä liikkuvuutta saatuja kokemuksia hyödynnetään?” Tutkimuksemme apukysymyksiä ovat:

- Miten kampuksen kansainvälisten asioiden sisäinen viestintä toimii?
- Mikä motivoi henkilökuntaa kansainvälistymään?
- Kuinka henkilökunnan kansainvälisistä kokemuksista raportoidaan kampuksella?

On myös mahdollista, että oppeja ei hyödynnetä tarpeeksi tehokkaasti ja näin suuri hyöty jää käyttämättä. Opitun tiedon jakaminen kampuksen ja koulun sisällä kuuluu myös osana kansainvälisen liikkuvuuden hyödyntämistä.

Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyömme toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulu on hyvin menestynyt ja arvotettu korkeakoulu. Siitä kertoo esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) vuosittain myöntämä tuloksellisuusraha, jota Mikkelin ammattikorkeakoulu sai 600 000 euroa vuonna 2010. Määrä on kaikkein suurin verrattaessa maamme ammattikorkeakouluja. Mikkelin ammattikorkeakoululle tuloksellisuusrahaa jaettiin opintoprosessin laadusta ja tehokkuudesta sekä aluevaikuttavuudesta ja työelämäyhteistyöstä. (Opetusministeriö 2010.)

Kansainvälisestä toiminnasta opetusministeriö on jakanut Mikkelin ammattikorkeakoululle tuloksellisuusrahaa viisi kertaa, mutta aivan viime vuosina koulun kansainvälisyystoiminta on jäänyt ilman tuloksellisuusrahaa (Opetusministeriö 2010). Opetusministeriön tuloksellisuusmittareita ovat koulujen henkilöstön liikkuvuus sekä vieraskielisestä opetuksesta saadut opintopisteet (Reponen 2010).

Mikkelin ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa väliaikaisena ammattikorkeakouluna vuonna 1991. Vuonna 1996 toimintaa laajennettiin Savonlinnaan ja Pieksämäelle ja seuraavana vuonna aloitettiin Mikkelin ammattikorkeakoulun vakinainen toiminta. Nykyään Mikkelin ammattikorkeakoulussa on opiskelijoita yhteensä 4500 ja henkilökuntaa 450 henkeä. Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuu vuosittain 800 opiskelijaa ja 720 uutta opiskelijaa aloittaa opintonsa. Ammattikorkeakoulua ylläpitää Mikkelin Ammattikorkeakoulu Oy ja sen rehtorina ja toimitusjohtajana toimii Heikki Saastamoinen. Koulutuksen lisäksi Mikkelin ammattikorkeakoulu panostaa tutkimus- ja kehittämistyöhön sekä tarjoaa monipuolisia palveluita. Tutkimuksen, kehittämistyön ja palveluiden kohdalla Mikkelin ammattikorkeakoulu on profiloitunut hyvinvointiin, materiaaleihin ja ympäristöön, matkailuun ja tapahtumatuotantoon sekä sähköisiin palveluihin. (MAMK lyhyesti 2010.)

Mikkelin ammattikorkeakoulu on monialainen ammattikorkeakoulu ja se tarjoaa yhteensä 19 ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävää koulutusohjelmaa kolmella eri paikkakunnalla. Näistä koulutusohjelmista kolme toteutetaan englannin kielellä. Kampuksia on yhteensä neljä. Mikkelissä Kulttuuri- ja nuorisotyön kampus sekä Kasarmin kampus, Pieksämäellä Nikkarilan kampus ja Savonlinnassa Savonniemen kampus. (Kampukset 2010.)

Kansainvälisesti Mikkelin ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä noin 200 korkeakoulun kanssa ympäri maailman. 1.1.2009 Mikkelin ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulut allekirjoittivat yhteistyösopimuksen (Mikkelin ammattikorkeakoulu, 2010). 1.1.2010 perustettiin näille kahdelle ammattikorkeakoululle yhteinen kansainvälisten asian toimisto. Yksi tulevaisuuden suuntaviivoista tulee olemaan Venäjä-osaamisen korostaminen ja kehittäminen. (Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut 2010.)

Korkeakoulujen yhdistymisen myötä myös Savonniemen kampus kokee muutoksia. Muotoilun ja liiketalouden koulutusohjelmat lopetetaan kampukselta ja tulevaisuudessa Savonlinnassa keskitytään matkailuun ja hyvinvointiin. Vuodesta 2011 eteenpäin koulutustarjonnasta löytyy; matkailu (restonomi), fysioterapia (fysioterapeutti), hoitotyö (sairaanhoitaja) sekä syksyllä 2011 uudelleen aloittava jalkaterapia (jalkaterapeutti). Venäjä-osaamisen korostaminen näkyy matkailukoulutuksessa syksystä 2011 eteenpäin kun matkailun Venäjä-painotteiset opinnot alkavat kampuksella. (Mikkelin ammattikorkeakoulun kehittämissuunnitelma 2010–2015 2010.)

2 KANSAINVÄLINEN LIIKKUVUUS

Opetusministeriö (2007) linjaa Koulutus ja tutkimus 2007–2012 –kehittämissuunnitelmassaan seuraavaa: ”Koulutusjärjestelmän kansainvälistäminen ja kansainvälinen tutkimusyhteistyö ovat keskeisiä menestymisen edellytyksiä globaalissa kilpailussa”. Yksi korkeakoulujen kansainvälistymisen painopisteistä on opettaja – ja tutkijaliikkuvuus. Se näkyy esimerkiksi tutkijakoulutuksen rekrytointipohjan laajentamisessa. Kampuksemme kansainvälisyyskoordinaattori Lea Reposen mukaan suurin hyöty kansainvälisestä liikkuvuudesta on ehdottomasti henkilökunnan ammattitaidon lisääntyminen: ”Kv-kokemustensa ansiosta opettajat voivat tuoda yhä enemmän kan-

sainvälistä näkökulmaa opetukseensa ja esim. ohjata opiskelijoita vaihtoon sellaisiin oppilaitoksiin, joissa opiskelusta opiskelijat saavat suurimman hyödyn”.

Korkeakouluissa kansainvälistymistä on tutkittu monesta eri näkökulmasta. Pääosin huomio on kiinnittynyt opiskelijavaihdon ja sen eri osa-alueiden tutkimiseen. Tutkimuksia on tehty niin Suomeen tuleville kuin Suomesta lähtevillekin opiskelijoille. Mikkelin ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä ”Vaihtomaan valinta ja mielikuvia Suomesta” tutkittiin Suomeen saapuvien vaihto-opiskelijoiden motiiveja tulla vaihtoon juuri Suomeen ja mielikuvia joita Suomi herättää vaihto-opiskelijoissa. (Siivonen & Silvennoinen, 2008.) Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa on tutkittu Venäjälle vaihtoon lähteviä opiskelijoita ja heidän kokemuksiaan järjestelmän toimivuudesta opinnäytetyössä ”Opiskelijavaihtoon Venäjälle: Opiskelijoiden kokemuksia järjestelmän toimivuudesta” (Mattila 2009).

Kansainvälistä liikkuvuutta sekä opiskelijan että opettajan näkökulmasta on tutkinut Katariina Rahikainen (2009) ”Kokemuksia pohjoismaisista oppilas – ja opettajavaihdosta” – arviointitutkimuksessa. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi CIMO. Kansainvälisestä harjoittelusta selvityksen on tehnyt Jaana Mutanen (2009) työssään ”Kansainvälinen harjoittelu korkeakouluissa”.

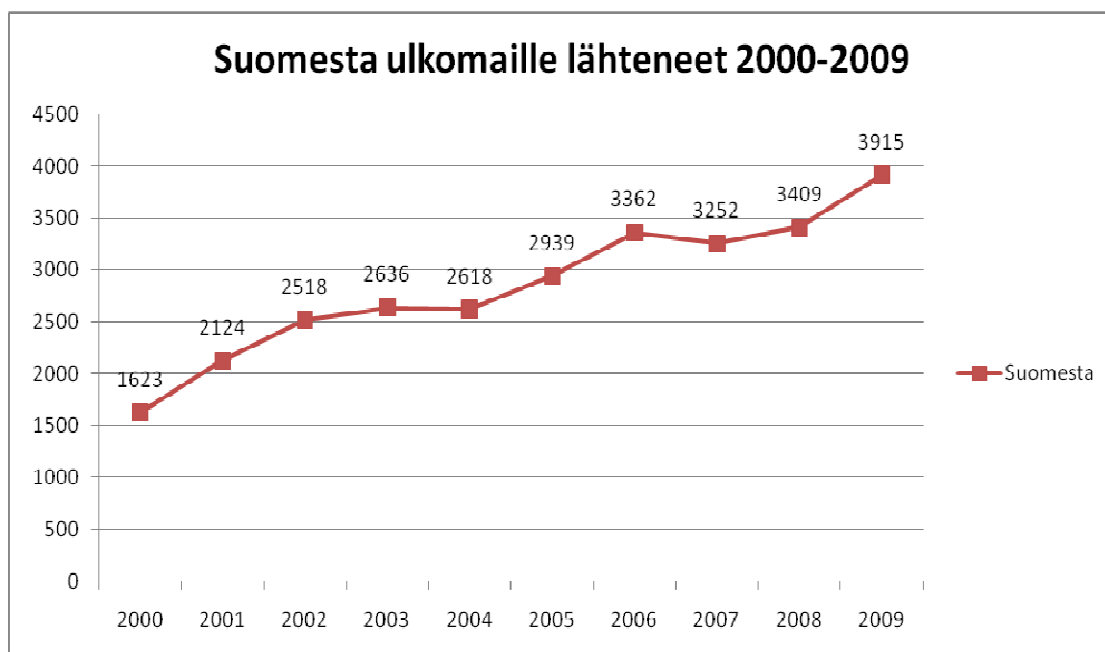
Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO

CIMO on kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus (Centre for International Mobility). Sen tehtävänä on toimia kansainvälisten asioiden asiantuntija- ja palveluorganisaationa. CIMO toimii opetusministeriön alla itsenäisenä virastona ja se on perustettu vuonna 1991. Sen tehtävänä on koordinoida ja hallinnoida apuraha- ja henkilövaihto-ohjelmia, sekä vastata lähes kaikkien Euroopan unionin kulttuuri-, koulutus- ja nuoriso-ohjelmien kansallisesta toimeenpanosta. CIMO:n teettämät tutkimukset ja raportit toimivat vertailukohtana omalle tutkimuksellemme. Lisäksi CIMO:n tarkoituksena on edistää suomen kielen ja kulttuurin opetusta ulkomaisissa oppilaitoksissa. Sen tarkoituksena on myös lisätä suomalaisen yhteiskunnan osaamista tuomalla esiin kansainvälistä yhteistyötä niin koulutuksessa kuin työ- ja kulttuurielämässä. (CIMO 2010.)

CIMO:n tavoitteena on luoda Suomen yhteiskuntaa avaramielisemmäksi ja monikulttuurisemmaksi edistämällä laadukasta ja tasapainoista kansainvälistä vuorovaikutusta. Suomessa CIMO:n yhteistyö kumppaneita ovat mm. yliopistot, ammattikorkeakoulut, peruskoulut ja lukiot, ammatilliset oppilaitokset sekä aikuis- ja täydennyskoulutuskeskukset. Ulkomailla yhteistyökumppaneina toimivat opiskelusta vastaavat viranomaiset ja organisaatiot sekä Suomen edustustot ja kulttuuri-instituutit. (CIMO 2010.)

2.1 Ammattikorkeakoulujen kansainvälinen liikkuvuus

Kansallisessa vertailussa korkeakoulujen opettajien ja asiantuntijoiden vaihtojen pituudet jaetaan pitkä- ja lyhytkestoiseen vaihtoon. Yli kuukauden mittaiset vaihtojaksot lasketaan pitkäkestoisiin ja sitä lyhyemmät lyhytkestoisiin. Ammattikorkeakoulujen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus on pääosin alle kuukauden mittaista. (Garam 2009, 33–34.)



KUVIO 1. Kansainvälinen opettaja – ja asiantuntijaliikkuvuus ammattikorkeakouluissa 2000–2009 (CIMO 2009)

Suomesta ulkomaille lähteneiden henkilökunnan ja asiantuntijoiden lukumäärä on kasvanut viimeisen yhdeksän vuoden aikana merkittävästi. Kasvu on ollut jatkuvaa muutamia vuosia lukuun ottamatta. (Kuvio 1.)

Vaikka opettajien kansainvälistä liikkuvuutta on tutkittu opiskelijaliikkuvuutta vähemmän, sitä on pidetty kuitenkin tärkeänä sekä kansallisessa ja eurooppalaisessa koulutuspolitiikassa. Opetushenkilökunnan kansainvälinen liikkuvuus on tärkeää, koska se antaa mahdollisuuden kartuttaa oppilaitoksen kansainvälistä osaamista yksittäistä opettajaa laajemmin. Liikkuvuutta on pidetty myös tärkeänä keinona lisätä kokemustenvaihtoa ja tiedonkulkua, sekä parantaa opetuksen laatua. Lisäksi opettaja toimii kansainvälisen liikkuvuuden innoittajana opiskelijoille, kun kansainvälisesti paljon liikkuvat opettajat tuovat näkemyksiään myös opiskelijoille. Tällöin he jakamalla kokemuksiaan tuovat opetukseen lisää kansainvälistä ulottuvuutta. (Riitaoja 2007, 5.)

Nykyään kansainvälisyydeltä ei voi välttyä työelämässä. Niinpä korkeakoulujenkin on panostettava opiskelijoidensa kansainväliseen kehittämiseen. Kaikki kansainvälisyyteen liittyvä toiminta kouluissa ja kampuksilla parantaa opiskelijoiden työllistymistä tulevaisuudessa. Opiskelijoiden kansainvälisten taitojen kehittäminen edellyttää myös koulujen henkilöstön laajaa kansainvälistä osaamista. Henkilöstön kansainvälistä ammattitaitoa voidaan parantaa ja ylläpitää opettaja/henkilöstövaihdoilla. (Reponen 2010.)

Kansainvälisyys on tärkeä osa-alue oppilaitokselle. Riitaojan (2007, 8) mukaan tärkeä kansainvälisen toiminnan muoto on juuri henkilökunnan kansainvälinen liikkuvuus, sillä ”opettajien ulkomaanjaksolta saama kokemus ja tietämys tukevat oppilaitoksen kansainvälistymistä, jos ulkomaanjaksojen kokemuksia levitetään ja jaetaan laajemminkin oppilaitoksissa”. Kansainvälisen liikkuvuuden merkitys on myös suuri siksi, että se on yksi osa-alue korkeakoulujen ja Opetusministeriön käymissä tulosneuvotteluissa, joissa asetetaan toiminnan tavoitteet ja määritetään toiminnalle kohdistuva rahoitus, jonka jälkeen seurataan asetettujen tavoitteiden toteutumista (Riitaoja 2007, 8-9).

Kansainvälisen liikkuvuuden tiedonkulku ja hyödyt

Riitaojan (2007, 121) tekemän tutkimuksen mukaan korkeakouluissa kansainvälisessä liikkuvuudessa tärkein tietolähde on koulun tai kampuksen kansainvälisten asioiden koordinaattori. Yhteensä noin 90 % vastaajista oli saanut tiedon tätä kautta. Tutkimuksen mukaan toisena tärkeänä tiedonlähteenä on koulun kansainvälisten asioiden toi-

misto. Lisäksi kollegoilta (75 %) sekä esimieheltä (60 %) on saatu hyvin tietoa kansainvälisistä tehtävistä. Toisin kuin peruskouluissa ja lukioissa alan lehdet eivät ole tärkeä tietolähde, joka johtuu osittain siitä, että korkeakouluissa lehdet ovat usein teollisia julkaisuja.

Kansainvälisten asioiden hallinto toimii useimmiten opitun tiedon levittäjänä. Ammattikorkeakouluissa myös lähiympäristön merkitys korostuu verrattaessa yliopistoihin. Kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvissä tehtävissä on neuvoteltu ensisijaisesti vastaanottavan tahon kanssa, eikä niinkään oman oppilaitoksen kanssa. Verrattaessa muihin koulutussektoreihin kirjallinen raportointi oli suosituin vaihtoehto ammattikorkeakouluissa. Esimiehelleen kansainvälistä liikkuvuudesta raportoi 75 % ammattikorkeakouluvastaajista. Opiskelijoille kokemuksia jakoi noin 50 %. Ammattikorkeakouluvastaajista kaksi kolmesta jakoi kokemuksiaan lähimmille työkavereilleen. (Riitaoja 2007, 122.)

Ammattikorkeakouluissa vallitseva välitön keskustelukulttuuri helpottaa tiedonjakamista koulun sisällä, joskin suuremmissa organisaatioissa hallinnolliset seikat vaikeuttavat luontevan keskustelukulttuurin olemassaoloa. Välitön keskustelukulttuuri edistää ulkomaanjaksoihin liittyvää tiedonleviämistä ja tämä luonnollisesti lisää vaikuttavuutta. Epävirallisissa keskusteluissa tieto leviää kirjallista dokumentaatiota tehokkaammin ja laajemmin, mutta sen hyödyntäminen pidemmällä aikavälillä on vaikeampaa. Epäviralliset keskustelut rohkaisivat usein keskustelun vaikutuspiirissä olevia työntekijöitä tekemään ratkaisevia päätöksiä omien kansainvälisten kokemusten laajentamiseksi. (Riitaoja 2007, 122–123.)

Osa vastaajista koki tiedon levittämisen koulun sisällä tärkeänä. ”Kokemuksia opettajien vierailuista tulisi jakaa omalla työpaikalla, ehkä osa kertoo opiskelijoille vaihdosta, ehkä osa ei. Tuovatko opettajat kokemuksia ja ideoita opetukseen ja omiin opetuskäytäntöihin? Tätä me emme tiedä? Tässä työyhteisössä opettajavaihdot jäävät lähes täysin opettajan kokemukseksi. Ei ole kaukana ajatus opettajan henkilökohtaisesta opetusturismista.” (Riitaoja 2007, 111.)

Riitaojan (2007, 120–121) tekemän tutkimuksen mukaan vastaajien ennakkoodotukset ja tavoitteet ovat kohdanneet saatujen hyötyjen kanssa. Ulkomaanvaihtojak-

soista selvästi kaksi hyötynäkökohtaa nousee ylitse muiden. Ensimmäisenä tulee esiin henkilökohtaisen ammattiosaamisen lisääntyminen ja toisena oman oppilaitoksen kokema hyöty. Korkeakoulujen vastauksissa korostui myös oman oppilaitoksen tunnettavuuden parantaminen. Kansainväliset kokemukset eivät kuitenkaan ole edistäneet vastaajien työuraa, eivätkä vaikuttaneet toivotulla tavalla palkkakehitykseen (Riitaoja 2007, 111).

2.2 Savonniemen kampuksen kansainvälinen liikkuvuus

Savonniemen kampuksella kansainvälinen liikkuvuus konkretisoituu käytännön asioihin. Haastattelimme Savonniemen kampuksen Kansainvälisyyskoordinaattoria, Lea Reposta. Hän kertoo, että Savonniemen kampuksella kansainvälinen liikkuvuus sisältää monia eri asioita. Opiskelijoille se tarjoaa mahdollisuuden opiskelijavaihtoon ulkomailla, osallistumismahdollisuuden erilaisille intensiivikursseille ja opintomatkoil- le, sekä erilaiset kansainväliset seminaarit, konferenssit, ja workshopit. Kampuksella kansainvälisyydestä halutaan saada osaksi arkipäivää. Jokaiseen koulutusohjelmaan kuuluu osa kansainvälisyyttä, kuten erilaisia kursseja.

Opettajien ja henkilökunnan osalta kansainvälinen liikkuvuus näkyy opettaja sekä henkilövaihtona. Erona näillä on se, että opettajavaihdossa olevalta edellytetään tietty määrä tuntiopetusta, kun taas henkilövaihdossa ei ole velvoitteita. Muuta kansainvälis- tä toimintaa ovat konferenssit, seminaarit, intensiivikurssit, opintomatkat, verkostoko- kouskset ja projektit. Kampuksen henkilökunta ottaa myös osaa moniin kansainvälisiin projekteihin, joiden tarkoitus on edistää opetussuunnitelmia ja alueen matkailua. Sa- vonniemen kampuksella yleisimpiä kansainvälisen liikkuvuuden muotoja ovat kan- sainväliset konferenssit, sekä opettaja ja henkilövaihdot. (Reponen 2010.)

Kansainvälisten toimintojen suunnittelu voidaan jakaa Savonniemen kampuksella kolmeen osa-alueeseen. Kampukselta löytyy erilaisia kansainvälisyystiimejä jotka suunnittelevat toimintoja. Kansainvälisiä asioita suunnitellaan myös laitospohjaisissa kokouksissa. Lisäksi toimintaa suunnitellaan henkilökohtaisissa tapaamisissa jossa ovat mukana kansainvälisyyskoordinaattori, kansainvälisyys-vastuuopettaja sekä har- joittelupaikkaa etsivä opettaja. Kansainvälisyyskoordinaattori kertoo, että kansainvä-

listen asioiden tiedotuksessa käytetään perinteisiä keinoja, kuten sähköpostia sekä joissakin tapauksissa kampuksen omaa Avack – infotv:tä. (Reponen 2010).

Vaihdossa olleet opettajat ja oppilaat ovat velvollisia kirjoittamaan raportin matkastaan. Varsinkin Erasmus-ohjelma edellyttää, että vaihdosta tehdään etukäteen suunnitelma sekä loppuraportti. Tämän lisäksi täytyy myös olla vastaanottavasta oppilaitoksesta todistus vaihdosta. Kansainvälisyyskoordinaattorin mukaan raportointivelvollisuus on opettajien tiedossa, mutta tuntemattomasta syystä raportteja jää puuttumaan. Savonniemen kampuksella raportit kootaan yhteiselle verkkoasemalle. Raporttien puute aiheuttaa myös ongelmia kansainvälisessä tilastoinnissa. Kansainvälisyyskoordinaattori pohtii, että ehkä näkyvyyttä saataisiin enemmän jos raportit olisivat kootusti esillä esimerkiksi Staffissa, josta myös muiden kampuksien opettajat pääsisivät lukemaan niitä. Yleensä vaihdosta saatua tietoa käytetään pääasiassa oman kampuksen ja koulutusohjelman sisällä. Toisen koulutusohjelman opettajan vaihtokokemuksista ei välttämättä ole hyötyä toiselle koulutusohjelmalle, koska ohjelmien sisältö ja tavoitteet eroavat toisistaan. (Reponen 2010.)

Tähän mennessä Savonniemen kampuksella ei opettaja/henkilövaihdon merkityksiä ole vielä tutkittu, joten vertailutiedon hankkiminen on tärkeää. Savonniemen kampuksella on monia mahdollisuuksia kansainvälistyä, mutta käytännön toimia rajoittaa tiukka budjetti, mistä johtuen monia suunniteltuja opettajavaihtoja joudutaan perumaan. Tässä kohtaa on kuitenkin eroja terveydenalan sekä matkailun, muotoilun ja liiketalouden laitoksen (MML-laitos) välillä. (Reponen 2010.)

Jokaisella koulutusalueella kansainvälisyystoiminnan periaatteet ovat samat, mutta niistä saatavat hyödyt kuitenkin erilaiset. Tämä johtuu siitä, että koulutusohjelmilla on erilaiset intressit. Tällöin kansainvälisyystoiminnassa voidaan painottaa eri asioita. (Reponen 2010.)

Savonniemen kampuksen kansainvälistymispalvelut

Kansainvälisyyskoordinaattorimme kertoo, että suppeasti määriteltynä kansainvälistymispalvelut tarkoittavat Mikkelin ammattikorkeakoulun Kansainvälistymispalvelut -yksikköä, johon kuuluu neljä kansainvälisyyskoordinaattoria, joista kolme on Mikke-

lissä ja yksi Savonlinnassa, kaksi kansainvälisyysassistenttia, koulutussuunnittelija sekä kansainvälisyysasioiden päällikkö. Kansainvälisyysasioiden päällikkö on myös Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kansainvälisyyspäällikkö, sillä Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulujen kansainvälisyystoimistot yhdistyivät 1.1.2010. Kansainvälistymispalvelut koordinoivat koko Mikkelin ammattikorkeakoulun kansainvälistä toimintaa, johon kuuluu siis mm. henkilö- ja opettaja/henkilövaihto, kansainvälisissä verkostoissa toimiminen eri laitosten kanssa ja kansainvälisen kesälukukauden järjestäminen. (Reponen 2010.)

Laajemmin tarkasteltuna kansainvälistymispalveluihin katsotaan kuuluvaksi kaikki ne henkilöt, jotka jollain tasolla työskentelevät kansainvälisen toiminnan parissa ja liittyvät jollain tasolla kansainväliseen toimintaan. Savonniemen kampuksella tähän ryhmään kuuluu kansainvälisyyskoordinaattori, joka vastaa opiskelija- sekä opettaja ja henkilövaihdoista, sopimuksista, suunnitelmista, tilastoista, sekä yleisestä kirjeenvaihdosta yhteistyökumppaneiden kanssa. Lisäksi koulutusohjelmissa on omat opettajat, jotka vastaavat koulutusalanansa kansainvälisyydestä. Heidän tehtäviinsä kuuluu mm. vaihtoon lähtevien opiskelijoiden ”learning agreementin /training agreementin hyväksyminen”, vaihdossa saatujen opintosuoritusten hyväksiluku, sekä vaihto-opiskelijoiden perehdytys. Opintosihteerin kansainvälisiin tehtäviin kuuluu mm. englanninkieliset opintorekisteriotteet ja vaihto-opiskelijalle annettavat todistukset. Kansainvälisissä projekteissa työskentelevien henkilöiden työtehtävät vaihtelevat aina projektin mukaan, mutta hekin ovat osa kansainvälistymispalveluita. (Reponen 2010.)

Savonniemen kampuksen kansainvälisyyskoordinaattori kertoo olevansa yhteydessä Mikkelin kansainvälistymispalveluiden henkilöstön kanssa päivittäin. Muu yhteistyö kampusten välillä on satunnaista ja henkilöt ovat yhteydessä toisiinsa eri projektien yhteydessä. Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen kansainvälisyyspalveluita kehitetään parhaillaan. Yhteisen kansainvälisyysasioiden päällikön nimittämisen jälkeen on yhtenäistetty mm. kansainvälisten vaihtojen hakuajat sekä partneriverkostot. Hyvänä partneriverkoston yhtenäistämisen esimerkkinä on Savonniemen kampuksen muotoilun koulutusohjelman saama uusi yhteistyökumppani Ruotsista. Lisäksi suunnitteilla on Venäjä-painotteinen matkailun ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta Savonlinnassa. Myös yhteiset lomakkeet ovat suunnittelussa. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO on tärkeä yhteistyötaho am-

mattikorkeakouluille siitä syystä, että se koordinoi Erasmus-vaihto-ohjelmaa Suomessa. Mikkelin ammattikorkeakoululla on yhteyshenkilö CIMO:n ja lähes kaikki yhteistyö tehdään keskitetysti näiden kahden tahon välillä. (Reponen 2010.)

3 KANSAINVÄLISTYMISSTRATEGIAT

Opetusministeri Henna Virkkunen kirjoittaa Opetusministeriön korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2010–2015 –julkaisussa seuraavaa: ”Suomen kansallisen menestysstrategian kestävä ydin on panostus tietoon ja osaamiseen. Kansainväliset vertailut ja arvioinnit ovat osoittaneet, että laadukas koulutus- ja tutkimusjärjestelmä on merkittävä vahvuutemme ja kilpailuetu”. Suomen korkeakoulujärjestelmän rakennetta kehitetään parhaillaan ja yksi rakennemuutoksen taustalla oleva tekijä on vähäinen kansainvälisyys. Suomessa on vähän ulkomaalaisia opiskelijoita, tutkijoita ja opettajia verrattaessa kotimaisten opiskelijoiden määrään. Kansainvälisyydestä puhutaan paljon, mutta toiminnasta halutaan tehdä aidosti kansainvälistä. Useat korkeakoulut yhdistyvät tai ovat jo yhdistyneet ja rakenteita kehitetään. Lisäksi korkeakouluilla tulee olemaan erityisosaamiskohteita, kuten Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Venäjä-osaamisen korostaminen (Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut 2010).

3.1 Ammattikorkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2010–2015

Strategian valmistelussa käytettiin asiantuntijoiden osaamista laajasti. Yhteensä 1200 vastaajaa kertoi mielipiteensä suomalaisen korkeakoululaitoksen kansainvälistymisen nykytilasta. Sen pohjalta järjestettiin työpajoja, joissa ideoitiin mahdollisia strategian päätavoitteita ja toimenpide-ehdotuksia. Lopuksi järjestettiin lausuntokierros, jossa 80 asiantuntijaa kertoi näkemyksensä. Lisäksi valmistelun lomassa pidettiin seminaareja. Strategian päätavoitteiksi nousi viisi päätavoitetta. Ne antavat suunnan korkeakoulujen kehittämiselle vuosina 2009–2015. (Opetusministeriö 2009.)

Aidosti kansainvälinen korkeakouluyhteisö on yksi opetusministeriön viidestä kansainvälisen strategian valinnasta. Sen perustana on korkeakoulujen henkilöstön kansainvälinen kokemus. Henkilöstön oikeanlainen suhtautuminen kansainväliseen liikkuvuuteen tukee opetuksen laatua ja opiskelijoiden kansainvälistymistä. Tämä tarkoittaa, että kaikilla korkeakoulussa työskentelevillä ja opiskelevilla tulee olla mahdolli-

suus toimia kansainvälisellä tasolla. Korkeakoulujen henkilökunnan liikkuvuuden lisäämisellä on useita tarkoituksia: korkeakoulujen toiminnan kansainvälistyminen, opiskelijoiden kansainvälisyyteen kannustaminen sekä yhdistettyjen tutkintojen ja koulutusohjelmien lisääminen. Opettajien täydennyskoulutuksessa panostetaan entistä enemmän kieli – ja kulttuurikoulutukseen. Korkeakoulujen johdon tuki on edellytys aidosti kansainväliselle korkeakouluyhteisölle. Henkilökunnalle on annettava mahdollisuus joustaviin työjärjestelyihin ja urakehitykseen. Tämä edellyttää johdon perehtymistä ja panostamista tavoitteisiin. Aktiivinen osallistuminen kansainvälisiin projekteihin, niin opetus- kuin tutkimus- ja kehittämis-yhteistyössäkin on erityisesti ammatikorkeakoulujen henkilökunnan keskuudessa edellytyksenä liikkuvuuden lisääntymiselle. Näiden lisäksi myös korkeakoulujen sisäiset palvelut, hallinto ja tiedotus ovat keskeisessä roolissa jotta koko korkeakouluyhteisö saadaan aidosti kansainväliseksi. (Opetusministeriö 2009.)

Toinen omaa tutkimustamme koskettava kansainvälistymisstrategian päätavoite on kohta kolme: Osaamisen vienti. Sen tavoitteena on, että: ”Suomalaiset korkeakoulut, tutkijat ja opettajat tekevät aktiivista yhteistyötä maailman johtavien korkeakoulu- ja tiedemaiden korkeakoulujen ja tutkimusorganisaatioiden kanssa.” Tähän kohtaan liittyy myös tiiviisti yhteistyö suomalaistaustaisten yritysten kanssa etenkin nousevissa tiede- ja talousmaissa. Tavoitteena on tehdä korkeakoulutuksesta kansainvälinen vientituote jota edistetään mm. Pisa-tutkimuksen menestyksellä ja muilla kansainvälisillä vertailuilla joissa Suomi on menestynyt. Tässä päätavoitteessa korostetaan myös Venäjä-osaamista ja sen merkitystä koulutuksenviennin kohteena. ”Maamme maantieteellisen sijainnin huomioiden Venäjän kasvava rooli markkina-alueena ja suurena kulttuuri ja tiedemaana edellyttää erityishuomiota. (Opetusministeriö 2009.)

Strategian kolme muuta kohtaa ovat: laadun ja vetovoiman lisääminen, monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen sekä globaali vastuu. Jokainen korkeakoulu toteuttaa kansainvälistymisstrategiaa ja määrittää sen painopisteet itse niin, että ne tukevat kansallista strategiaa. Korkeakoulujen uudet kokonaisstrategiat ovat valmistuneet vuoteen 2010 mennessä. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian onnistumisesta ja toteutumisesta tehdään arviointi vuonna 2016. (Opetusministeriö 2009.)

3.2 Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun strategiat

Mikkelin ammattikorkeakoulu on tehnyt opetusministeriön ohjeiden mukaan kehittämissuunnitelman vuosille 2010–2015. Strategialle on määritelty kolme painopistettä, joilla haluttuihin tuloksiin päästään. Painopisteet ovat: opetus, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta (TKI) sekä palvelutoiminta. Opetusministeriön Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian lisäksi Mikkelin ammattikorkeakoulun strategian taustalla ovat seuraavat Opetusministeriön julkaisut; Koulutus ja tutkimus 2007–2012 ja Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat 2008–2011 sekä korkeakoulujen ohjauksen perusteet sopimuskaudelle 2010–2012. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2010.)

Korkeakoulujen rakenteellinen muutos näkyy luonnollisesti myös Mikkelin ammattikorkeakoulun strategiassa. Toimiva yhteistyö Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kanssa on olennainen osa strategian onnistumisessa. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan kansainvälistäminen sekä Venäjä-osaamisen vahvistaminen ja tunnetuksi tekeminen ovat yhteisiä ja tavoittelemisen arvoisia päämääriä aidosti kansainvälisen korkeakouluyhteisön rakentamisessa. Ammattikorkeakoulun toimintaympäristöä tullaan muuttamaan kansainvälisemmäksi niin, että se näkyy myös kaikissa ammattikorkeakoulun perustehtävissä. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2010, 4.)

Strategian ensimmäisen painopisteen eli opetuksen kansainvälisesti tärkeitä toimenpiteitä tulevat olemaan tehostettu kansallinen ja kansainvälinen verkostoyhteistyö sekä vieraskielisten opintojaksojen sekä opiskelija-, opettaja- ja tutkijavaihtojen lisääminen (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2010, 7).

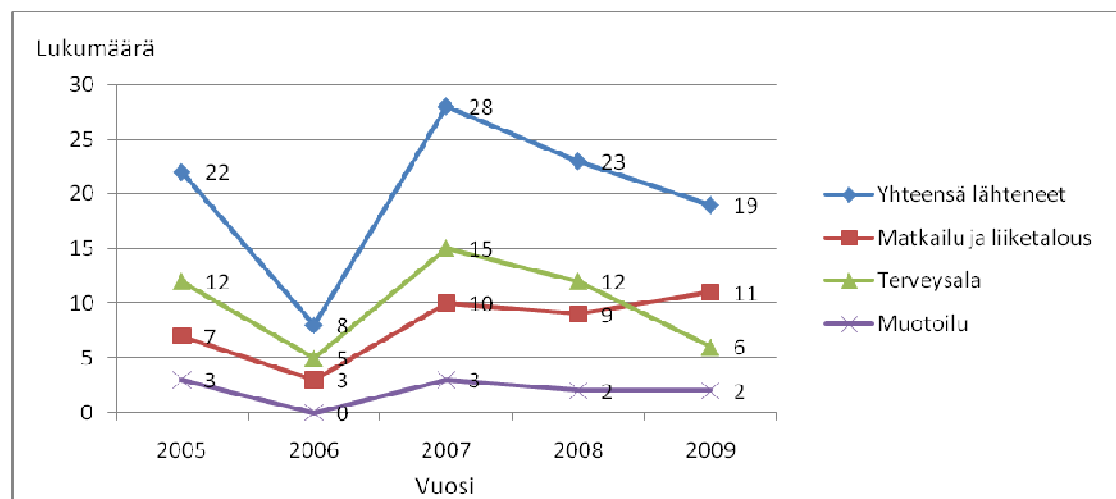
Savonniemen kampuksen kansainvälistymisstrategia

Savonniemen kampuksen kansainvälisten toimintojen suunnittelua ohjaa Opetusministeriön ja Mikkelin ammattikorkeakoulun strategiat. Opetusministeriön kansainvälistymisstrategia määrittää koko korkeakouluverkoston kansainvälistymisen suuntauksia jonka mukaan Mikkelin ammattikorkeakoulu tekee omat tarkemmat linjauksensa toimintojen suhteen. Osana tätä on mm. Venäjä-osaamisen korostaminen etenkin matkai-

lun koulutusohjelmassa. Savonniemen kampuksen laitos – ja koulutusohjelmakohtaiset suunnitelmat tehdään kuitenkin Savonniemen kampuksella. Kampuksen kansainvälisen toiminnan kehittämisen haittana on ennen kaikkea siihen ohjattujen kansainvälisyysmäärärahojen pieneneminen vuosi vuodelta. (Reponen 2010.)

4 SAVONNIEMEN KAMPUKSEN HENKILÖKUNNAN KANSAINVÄLISTYMINEN TILASTOINA

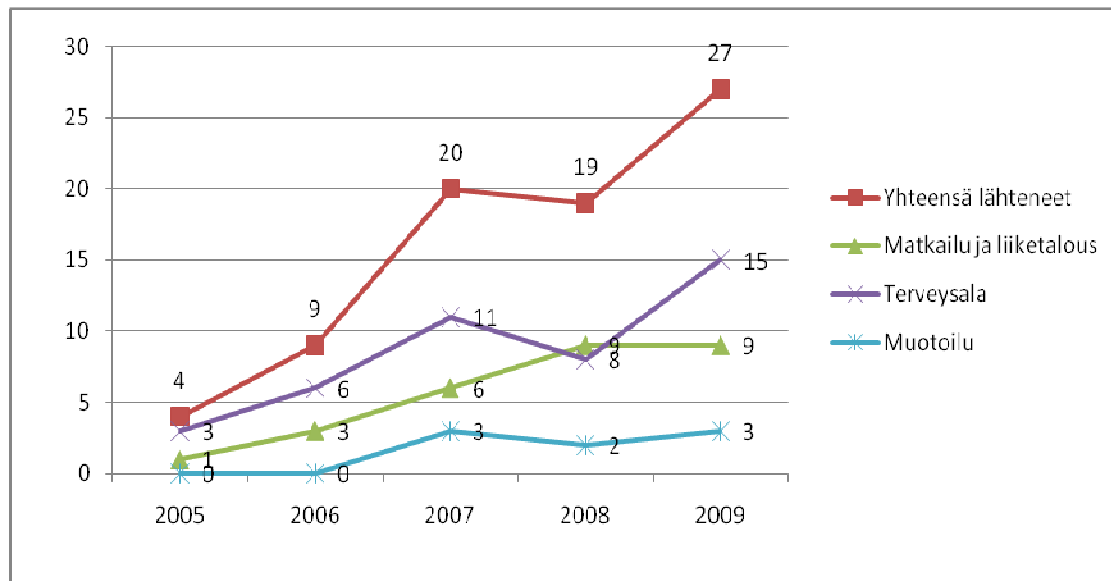
Opetusministeriö ylläpitää ammattikorkeakoulujen amk-tietopalvelua, joka kerää tietoja ja tekee niistä ammattikorkeakoulutuksen tilastoja ja käsitelmäärittelyjä. Portaali palvelee ammattikorkeakoulujen lisäksi viranomaisia ja näiden sidosryhmiä. Yksi osa amk-tietopalvelua on AMKOTA-tietokanta. Tietokannasta on mahdollista hakea myös tilastoja kansainvälisestä opiskelija – ja opettajavaihdoista.



KUVIO 2. Savonniemen kampuksen henkilökunnan yli yhden viikon kestäneet kansainväliset työtehtävät koulutusaloittain (Reponen 2010)

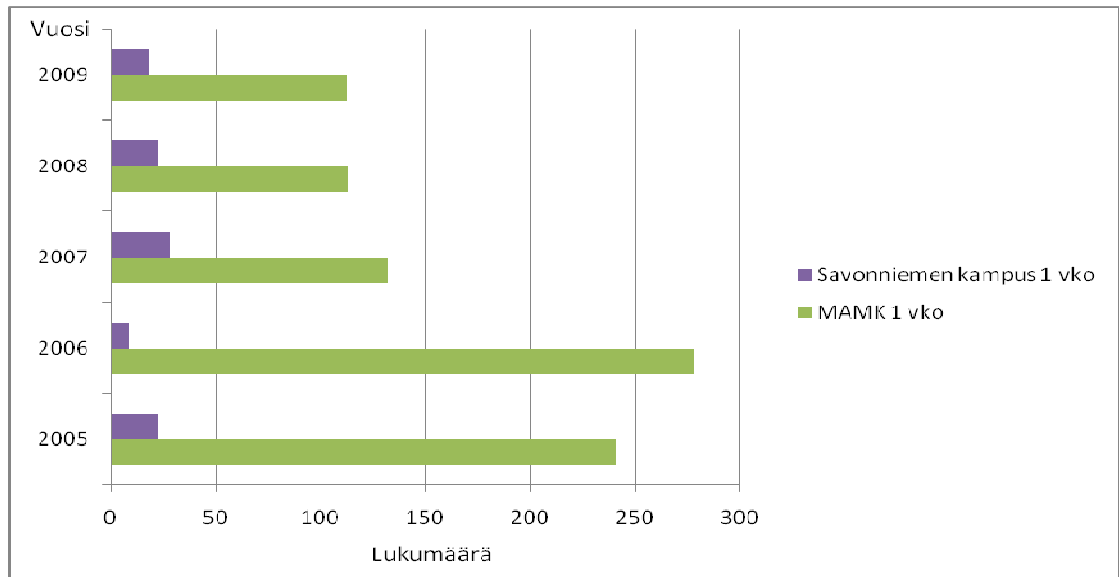
Yllä olevasta kuviosta selviää Savonniemen kampuksen kansainvälisissä työtehtävissä olleet opettajat/henkilökunnan jäsenet koulutusaloittain. Kuvioon on laskettu ainoastaan yli viikon mittaiset työtehtävät. Kuviosta voidaan havaita, että yhteensä yli viikon mittaisen työjaksojen määrä on laskussa, pääosin terveysalan työjaksojen määrän putoamisen takia. Muotoilun määrän vähyys selittyy henkilökunnan vähäisellä määrällä suhteessa muihin koulutusohjelmiin. Matkailu ja liiketalous ovat pysyneet suhteellisen tasaisena vuodesta 2007. (Kuvio 2.) Vuoden 2006 työtehtävien määrän laskulle ei ole yksiselitteistä syytä. Kansainvälisten työtehtävien vähäiseen määrään vaikuttavat mm.

lyhyempien työjaksojen suosion kasvu, koulun taloudellinen tilanne sekä henkilöstömuutokset. (Reponen 2010.)



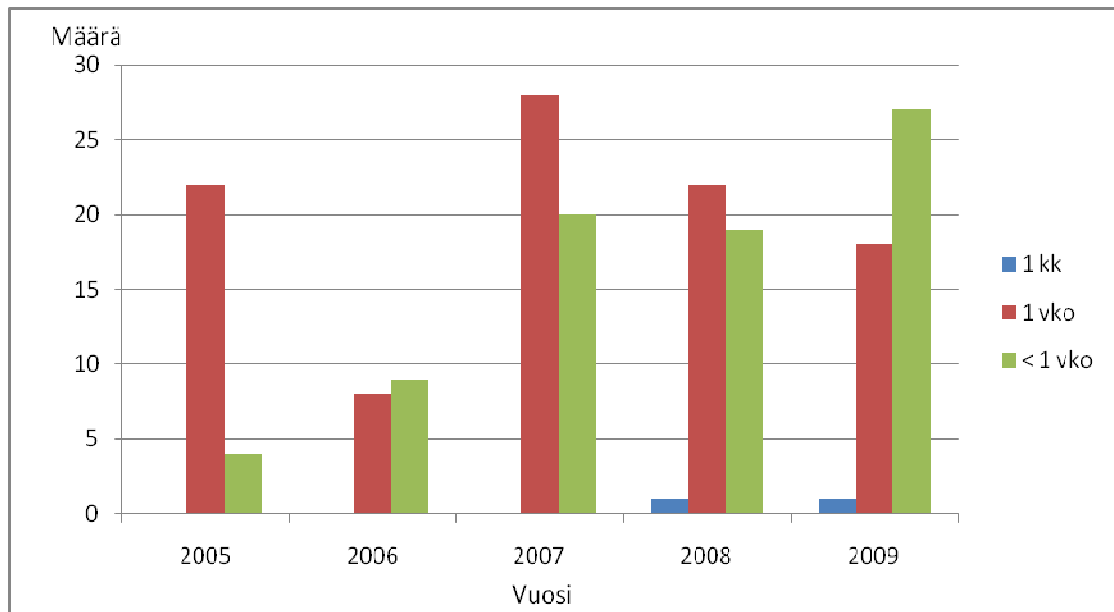
KUVIO 3. Alle viikon kestäneille kansainvälisille työtehtäville lähteneiden opettajien lukumäärät koulutusaloittain (Reponen 2010)

Tässä kuviossa näkyy Savonniemen kampuksen opettajat, jotka ovat olleet kansainvälisissä työtehtävissä alle viikon mittaisella matkalla. Kuvioista nähdään, että alle viikon mittaisten työtehtävien suosio on kasvanut suuresti vuodesta 2005, jolloin määrä oli ainoastaan 4, kun se vuonna 2009 oli 27. Vuonna 2006 lyhyiden, alle viikon mittaisten työtehtävien määrä nousi kaksinkertaiseksi edelliseen vuoteen verrattuna. Edelleen, muotoilun opettajien määrä johtuu suurelta osin henkilökunnan vähydestä. Muiden koulutusohjelmien määrä on kasvanut suhteellisen tasaisesti, lukuun ottamatta terveysalan notkahdusta vuonna 2008. (Kuvio 3.)



KUVIO 4. Yli viikon kestäneet Mikkelin ammattikorkeakoulun henkilökunnan kansainväliset työtehtävät vuosina 2005–2009 (Reponen 2010)

Kuviossa näkyy Savonniemen kampuksen osuus suhteessa koko Mikkelin ammattikorkeakoulun kansainvälisistä työtehtävistä vuosina 2005–2009. Tulee huomioida, että luvut kertovat ainoastaan työtehtävien lukumäärän, ei olleiden henkilöiden lukumäärää. Lisäksi tulee huomioida, että Mikkelin ammattikorkeakoulun lukuihin sisältyy myös Savonniemen kampuksen lukumäärät. Kuviosta voidaan kuitenkin nähdä, että vuoden 2007 jälkeen kansainvälisen liikkuvuuden määrät ovat kokonaisuudessaan vähentyneet. (Kuvio 4.)



KUVIO 5. Savonniemen kampuksen henkilökunnan kansainvälisten työtehtävien pituudet vuosina 2005–2009 (Reponen 2010)

Yllä olevassa kuviossa on havainnollistettuna Savonniemen kampuksen kansainvälisten työtehtävien pituudet vuosina 2005–2009. Kuvioista on havaittavissa, että alle yhden viikon ja yli viikon työtehtävät ovat selkeästi suosituimpia. Vuonna 2008 ja 2009 on muutamia yli yhden kuukauden pituisia työtehtäviä, jotka ovat siis selkeästi harvinaisempia. Tätä tukee myös aiemmin tässä tutkimuksessa esitetty kohta 2.2. Vuonna 2009 alle viikon pituisia työtehtäviä on enemmän kuin yli viikon. (Kuvio 5.)

5 KYSELY SAVONNIEMEN KAMPUKSEN HENKILÖKUNNAN KANSAINVÄLISESTÄ LIKKUVUUDESTA

Tutkimme työssämme Savonniemen kampuksen henkilökunnan kansainvälistä liikkuvuutta ja siitä saatuja hyötyjä. Apukysymyksinä selvitimme kampuksen sisäistä viestintää kansainvälisissä asioissa, henkilökunnan kansainvälistymisen motiiveja sekä kansainvälisistä työtehtävistä raportointia.

Käytimme työssämme kvantitatiivista eli ns. tilastollista tutkimusta. Määrällisten menetelmien rinnalla päätettiin käyttää myös laadullista teemahaastattelua, jolloin menetelmät tukisivat toisiaan (Heikkilä 2008, 16–17). Tarkoituksena ei siis ole asettaa näitä kahta menetelmää vastakkain, vaan saada ne täydentämään toisiaan (Hirsjärvi ym. 1997, 133.) Päätimme suorittaa strukturoidun web-kyselyn, joka lähetetään sille henki-

lökunnan osalle joka on ottanut osaa kansainvälisiin työtehtäviin vuosien 2005–2009 aikana. Käytimme kyselyn tekemiseen suomalaista Internet-pohjaista tutkimus – ja tiedonkeruuohjelmaa Webropolia. Syy Webropolin käyttöön on sen käyttäjäystävällisyys ja se, että koko tutkimus voidaan toteuttaa kyselyn suunnitteluvaiheesta tulosten tarkasteluun saakka. Webropol toimii sen omassa palvelinympäristössä, jolloin ohjelmaa ei tarvitse asentaa omalle koneelle. Kyselyyn vastaajille voidaan lähettää suora linkki kyselyyn ohjelman avulla. Webropolin avulla tehdään automaattinen yhteenveto josta ohjelma tekee suoraan halutut kuviot. (Heikkilä 2008, 69–70.)

Kysely lähetettiin yhteensä 34 henkilölle, jotka ovat olleet mukana kansainvälisessä liikkuvuudessa vuosina 2005–2009. Kyselymme jaettiin neljään osa-alueeseen. Ensimmäisessä osassa kysyimme vastaajien taustatietoja. Toinen osa käsitteli vastaajan henkilökohtaista kansainvälistä liikkuvuutta. Tällä pyrittiin selvittämään vastaajan aktiivisuutta kansainvälisissä tehtävissä sekä sitä, millaisissa tehtävissä vastaaja on ollut mukana.

Kolmas osuus käsitteli kampuksen sisäistä tiedonkulkua ja sen toimivuutta kansainvälisten tehtävien kannalta. Siinä selvitettiin myös tietolähteitä, joista vastaajalle on ollut hyötyä hänen etsiessään kansainvälisiä työtehtäviä. Neljännessä osassa kysyttiin kansainvälisissä työtehtävissä saatuja hyötyjä. Tällä haluttiin saada selville, kokeeko vastaaja saaneensa hyötyä kansainvälisistä työtehtävistä.

Kyselylomakkeessa käytettiin strukturoituja kysymyksiä, sekamuotoisia kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä oli myös monivalintakysymyksiä. Strukturoidut kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia, kun tiedetään etukäteen selvästi rajatut vastausvaihtoehdot. Niiden tarkoituksena on virheiden torjunta ja vastausten yksinkertaistaminen. Etuja ovat nopeus ja helppo tilastollinen käsittely. Haittoina voidaan pitää ”en osaa sanoa”-vaihtoehdon houkuttelevuutta. Avointen kysymysten tarkoituksena oli tuoda vaihtoehtoihin varteenotettavia parannusehdotuksia. Yleensä avoimia kysymyksiä käytetään pääasiassa kvalitatiivisissa tutkimuksissa, mutta niitä voidaan käyttää myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa silloin, kun vastausvaihtoehtoja ei tunneta etukäteen. Kyselyssämme oli myös sekamuotoisia kysymyksiä, joissa yksi kohta sisältää avoimen kysymyksen ”muu, mikä?”. Tätä kysymystyyppiä on hyvä käyttää silloin, kun ei olla varmoja kaikista mahdollisista vastausvaihtoehdoista. Tie-

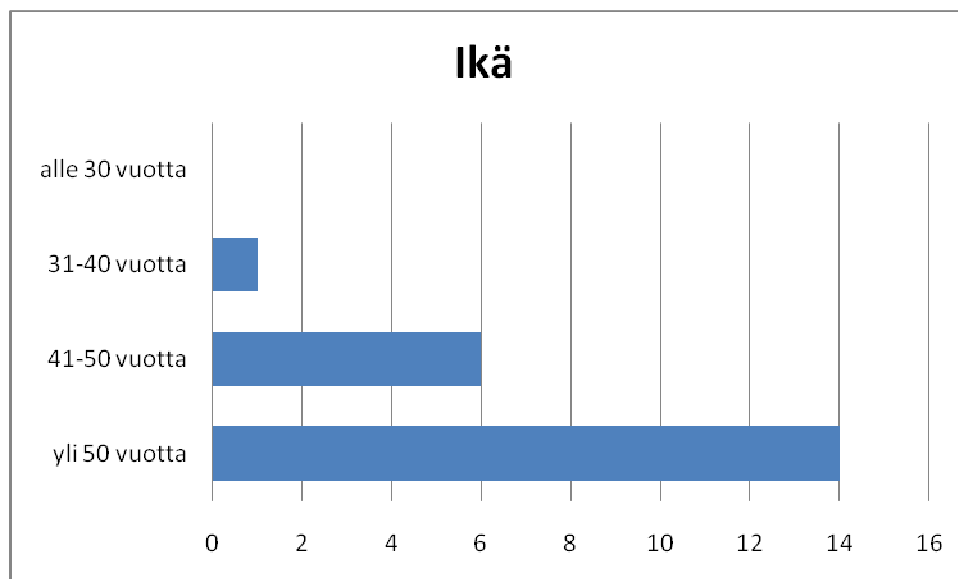
donkulkua tutkittaessa asenneasteikkona käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa, jossa vaihtoehto 5 oli ”erittäin hyödyllistä” ja 1 ”ei lainkaan hyödyllistä”, joista vastaaja valitsee asteikolta sopivimman vaihtoehdon. (Heikkilä 2008, 49–53.)

Tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi tarkastelemme sen reliabiliteettia ja validiteettia. Nämä ovat kaksi perinteistä luotettavuuden mittaria. Reliabiliteetti ja validiteetti viittaavat molemmat luotettavuuteen, mutta reliabiliteetti käsittelee tutkimuksen toistettavuutta. Tämän tutkimuksen reliabiliteetti on hyväksyttävä, ottaen huomioon kampuksen henkilökunnan vaihtuvuuden ja kansainvälisen yhteistyön kehittymisen. Validiteetin tarkoitus on taas varmistaa, että tutkitaan oikeasti sitä, mitä on tarkoitus tutkia. (Metsämuuronen 2006, 56.) Kyselytutkimuksen validiteetti vaikuttaa siis siihen, voidaanko kysytyjen kysymysten avulla ratkaista tutkimusongelma. Myös kyselyn validius on mielestämme hyväksyttävä, vaikka tukikysymyksiä olisi voitu käyttää laajemmin. (Heikkilä 2008, 186.)

6 TULOKSET

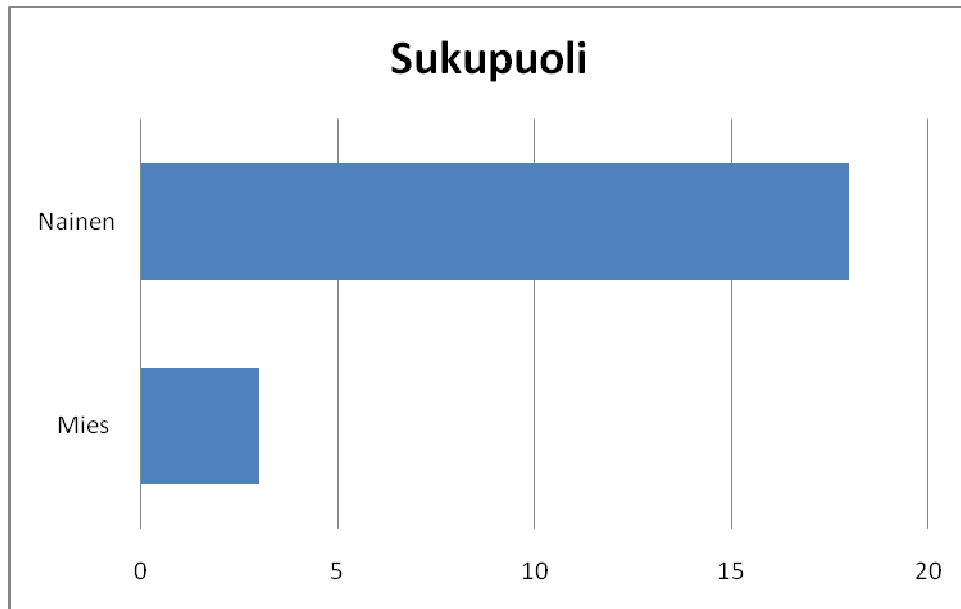
Kysely lähetettiin yhteensä 34 henkilölle jotka ovat olleet mukana kansainvälisessä liikkuvuudessa vuosina 2005–2009. Vastauksia saimme yhteensä 21 kappaletta, siten vastausprosentti oli 61,7 %.

6.1 Taustatiedot



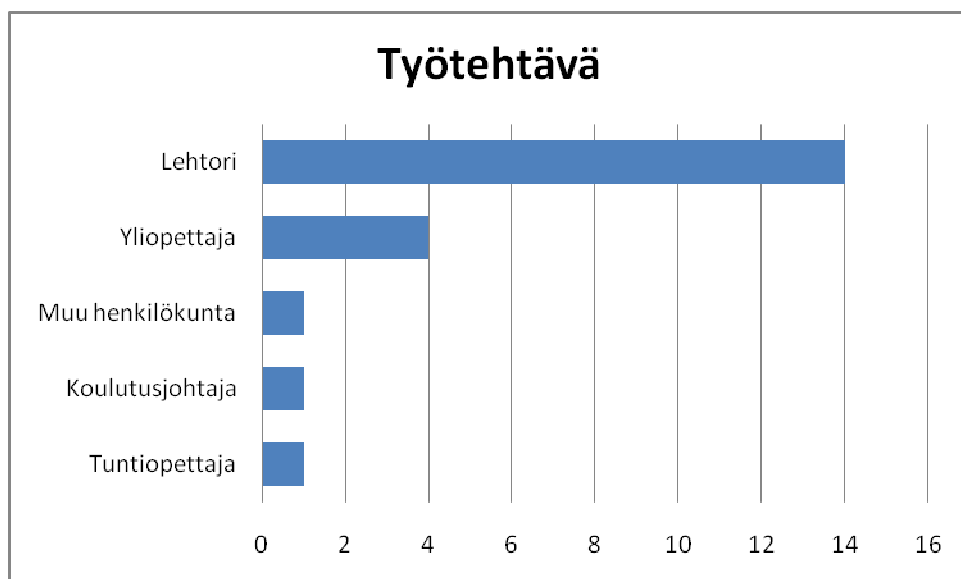
KUVIO 6. Vastanneiden ikäjakauma .

Kyselyyn vastanneista kaksi kolmasosaa oli yli viisikymmentä vuotiaita. Toiseksi Suurin ikäluokka oli 41–50-vuotiaat. Kaikki vastaajat olivat yli 30-vuotiaita. (Kuvio 6.)



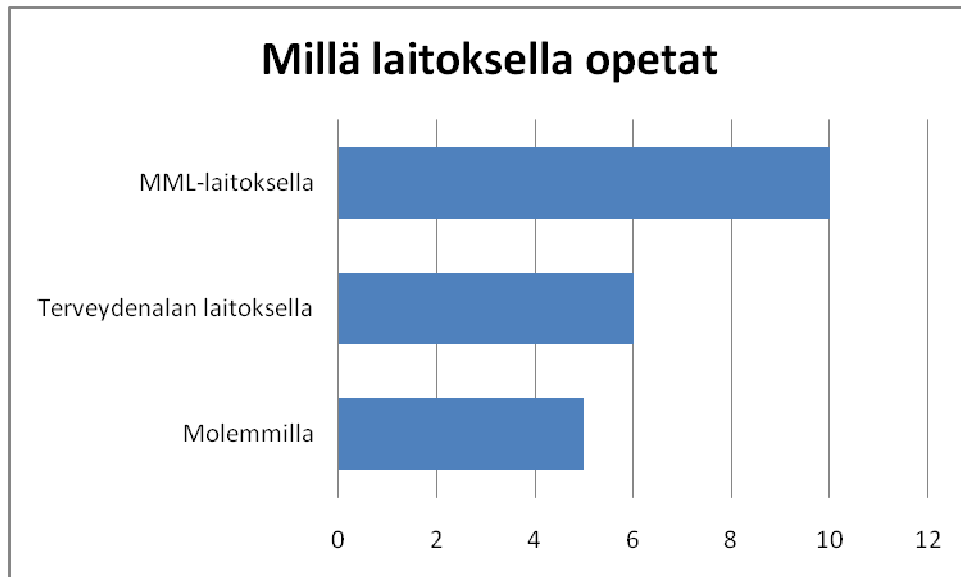
KUVIO 7. Vastanneiden sukupuolijakauma

Yli neljä viidestä vastaajasta oli naisia. Kyselyyn vastanneista ainoastaan 14,3 % oli miehiä. (Kuvio 7.)



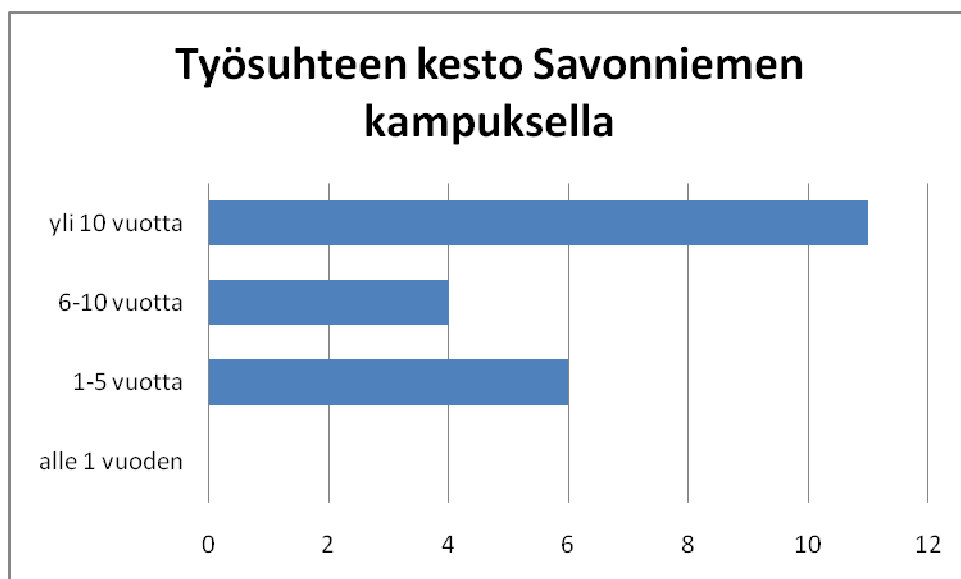
KUVIO 8. Vastaajien ammattiasema

Kyselyyn vastanneista kaksi kolmasosaa toimii lehtorin virassa. Toiseksi suurin vastaajaryhmä oli yliopettajat (19 %). Tuntiopettajien, koulutusjohtajien ja muun henkilökunnan osuus jäi verrattain pieneksi. (Kuvio 8.)



KUVIO 9. Vastaajien laitostjakauma

Lähes puolet vastaajista kertoi työskentelevänsä matkailun, muotoilun ja liiketalouden laitoksen puolella. 28,6 % mainitsi työskentelevänsä terveystieteiden laitoksella. Molemmilla laitoksilla kertoi työskentelevänsä neljäsosa vastaajista. (Kuvio 9.)



KUVIO 10. Vastaajien työsuhteen pituus Savonniemen kampuksella

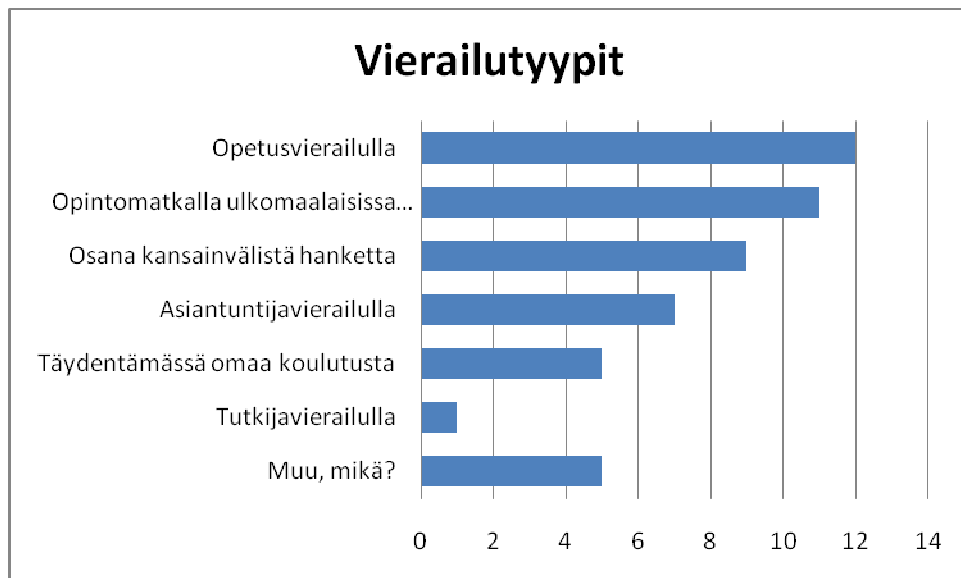
Kaikilla kyselyyn vastanneilla on opetuskokemusta Savonniemen kampukselta vähintään yksi vuosi. Heistä yli puolet on työskennellyt kampuksella yli kymmenen vuotta. Noin neljännes vastaajista kertoi työskennelleensä 1-5 vuotta ja viidesosa 6-10 vuotta. (Kuvio 10.)

6.2 Kansainvälinen liikkuvuus



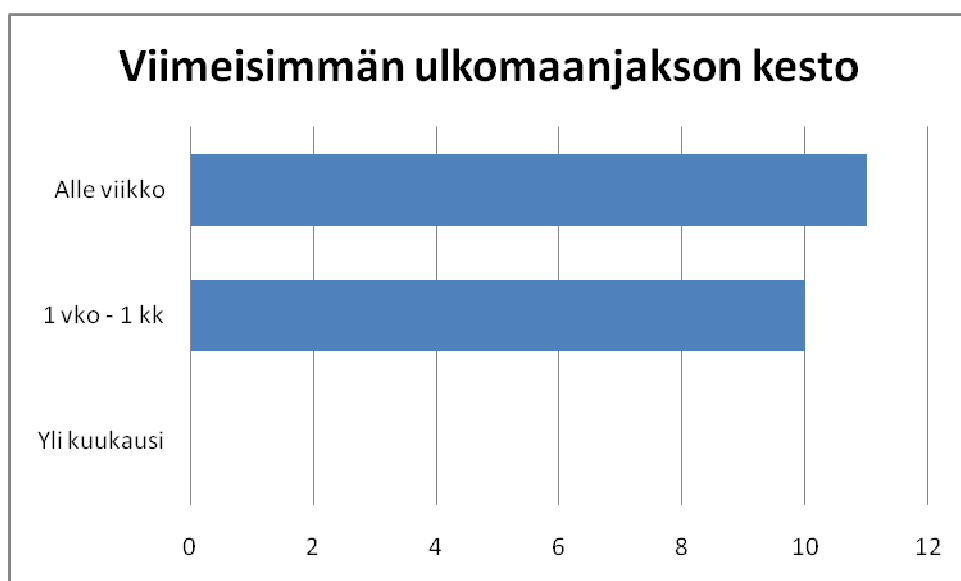
KUVIO 11. Ulkomaanjaksojen lukumäärä

Suurin osa vastaajista kertoi olleensa kansainvälisissä työtehtävissä 2-4 kertaa (42,9 %) vuosien 2005–2009 välisenä aikana. Seuraavaksi eniten (23,8 %) vastauksia keräsi vaihtoehto ”5-10 kertaa”. Yli 10 kertaa kansainvälisissä työtehtävissä on ollut viides ja yhden kerran vain joka seitsemäs vastaaja. (Kuvio 11.)



KUVIO 12. Ulkomaanjaksojen sisältö

Kysyttäessä ulkomaanjaksojen sisältöä, kolme viidesosaa vastasi olleensa opetusvierailulla. Hieman yli puolet vastasi ”opintomatkalla ulkomaalaisissa oppilaitoksissa”. Osana kansainvälistä hanketta on ollut hieman alle puolet ja asiantuntijavierailulla kolmannes. Vaihtoehdot ”muu, mikä?” ja ”täydentämässä omaa koulutusta” valitsi viidesosa vastaajista. Ainoastaan yksi vastaaja on ollut tutkijavierailulla. Vastauskohdassa ”muu, mikä?” sisältyi monia eri vastauksia, mm. erilaiset konferenssit ja seminaarit, ohjaavat tehtävät kansainvälisissä kilpailuissa sekä henkilöstövaihdot. (Kuvio 12.)



KUVIO 13. Pitkäkestoisin ulkomaanjakso

Kysyttäessä viimeisimmän kansainvälisen työtehtävän kestoa tulokset menivät lähes tasan. Alle viikon matkan oli tehnyt hieman yli puolet, kun taas loput vastaajista olivat olleet ”1 vko – 1 kk”. (Kuvio 13.)

Avoimessa kysymyksessä ”Mikä motivoi sinua lähtemään ulkomaille työtehtäviin?” vastauksia saatiin 19 kappaletta. Vastaukset voidaan jakaa kolmen otsikon alle. Uudet näkökulmat, uudet kontaktit sekä kehittäminen saivat lähes saman verran vastauksia. Kehittäminen voidaan vielä jakaa itsensä sekä koulutuksen kehittämiseen joista itsensä kehittäminen oli hieman yleisempi.

”Haluan seurata oman alan koulutusta ja kehitystä kansainvälisesti. Saan uusia ideoita työhön ja yhteistyö vaihtokumppaneiden kanssa on helpompaa, kun tunnen henkilöitä ja toimintatapoja tarkemmin.”

”...Tarkoituksena on näiden em. tehtävien [opettajavaihdot ja hankevalmistelut] avulla tuottaa omaan koulutusohjelmaan kansainvälistä näkökulmaa ja yhteyksiä sekä ylläpitää oman kansainvälistä osaamista.”

6.3 Tiedonkulku kampuksen sisällä



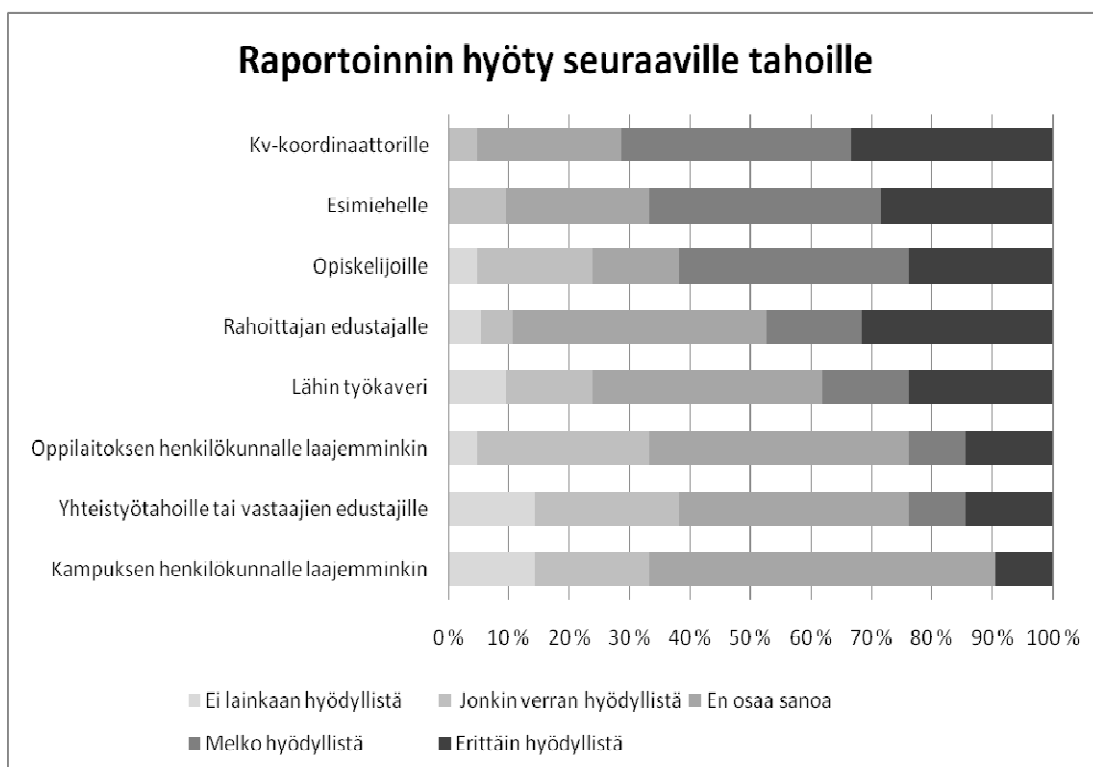
KUVIO 14. Ulkomaanjaksojen tiedonantaja

Kysyttäessä, mistä vastaajat ovat saaneet tietoa kansainvälisistä työtehtävistä, suurimman vastausprosentin sai kaksi vaihtoehtoa. ”Kampuksen kansainvälisyyskoordinaattorilta” ja ”Kampuksen henkilökunnalta” sai tietoa hieman yli puolet vastaajista. Seuraavaksi eniten tietoa on saatu omalta esimieheltä (42,9 %). Kolmanneksi eniten vastauksia (33,3 %) sai vaihtoehto ”muualta, mistä?”, johon oli vastattu mm. ”itse etsimällä”, ”sähköpostitse”, olen itse ottanut yhteyttä ulkomaisiin yliopistoihin” ja ”Oman alan kv-järjestöiltä”. Koulun ulkopuoliselta taholta on saanut tietoa reilu neljännes vastaajista. Vaihtoehdot ”kv-asioiden toimistosta”, ”alan lehdistä” ja ”CIMO:sta” saivat kaikki vain vähän vastauksia. (Kuvio 14.)



KUVIO 15. Liikkuvuuden raportointi kampuksella

Kansainvälisestä liikkuvuudesta raportoitiin Savonniemen kampuksella useilla eri tavoilla. Eniten raportoitiin kirjallisesti, toiseksi eniten suullisesti ja vähiten epävirallisesti. Vastanneista reilu kaksi kolmasosaa (71 %) ilmoitti tehneensä kirjallisen raportin kansainvälisestä työtehtävästään. Suullisen raportin on tehnyt 14 vastaajaa ja epävirallisesti työtehtävistään on raportoinut hieman alle puolet. (Kuvio 15.)



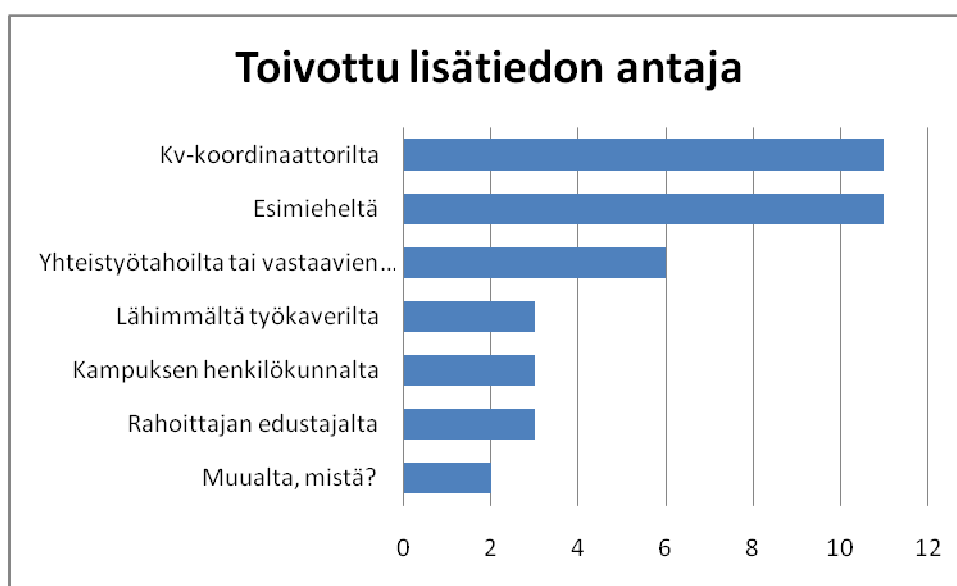
KUVIO 16. Raportoinnin hyöty eri tahoille

Kysyttäessä raportoinnin hyödyistä eri tahoille 5-asteisilla portaikoilla selvisi, että esimiehelle raportointia pitää erittäin hyödyllisenä tai melko hyödyllisenä yli puolet. Noin kolmannes ei osaa sanoa tai pitää hyötyä vähäisenä. Kampuksen kansainvälisyyskoordinaattorille raportoinnin koetaan olevan hieman hyödyllisempää kuin esimiehelle, kun taas lähimmälle työkaverille hyödyn koetaan olevan pienempi. Kohtaan ”kampuksen henkilökunnalla laajemminkin” yli kolmannes vastasi ”en osaa sanoa”, muuten hyödyn koettiin olevan vähäistä tai olematonta. Yli puolet oli sitä mieltä, että raportoinnista on hyötyä opiskelijoille melko paljon tai erittäin paljon. Noin neljäsosa vastasi hyödyn olevan vähäistä tai, että sitä ei ole ollenkaan. Rahoittajan edustajalle noin puolet koki hyödyn olevan melko merkityksellistä tai erittäin merkityksellistä. Vain pieni osa oli sitä mieltä, että raportoinnista on rahoittajalle vain jonkin verran tai ei lainkaan hyötyä. Kohdassa oppilaitoksen henkilökunnalle laajemminkin noin neljäsosa vastasi melko paljon tai erittäin paljon hyötyä. Alle puolet vastasi ”en osaa sanoa” ja loput olivat sitä mieltä, että hyötyä on vähän tai ei ollenkaan. Viimeisenä vaihtoehtona oli ”yhteistyötahoille tai vastaavien edustajille”, jonka vastaukset myötäilivät edellisen kysymyksen tuloksia, poislukien ”ei lainkaan hyötyä” vastaajien isompi määrä. (Kuvio 16.)

Avoim kysymys ”Miten kansainvälisen liikkuvuuden kokemuksien hyödyntämistä omalla laitoksellasi voisi edistää?” sai yhteensä 14 vastausta. Vastauksista kävi ilmi kolme suurempaa kokonaisuutta parannusehdotuksiksi. Suuri osa vastaajista halusi järjestettävän erillisiä tilaisuuksia, joissa vaihdossa ollut henkilö kertoisi kokemuksiaan. Toinen merkittävä parannusehdotus oli henkilökunnan keskinäisen vuorovaikutuksen parantaminen. Pieni osa vastaajia piti myös kansainvälisen liikkuvuuden mahdollisuuksien lisäämistä tarpeellisenä. Yhteisen ajan löytäminen koettiin usein kuitenkin haasteelliseksi. Lisäksi myös epävirallisen vuorovaikutuksen lisääminen sai kannatusta. Sisäisen viestinnän parantamiseksi ehdotettiin esimerkiksi raporttien kokoamista yhteiseen paikkaan, kuten henkilökunnan intranettiin Staff:n.

”Edelleen kokemuksia voisi hyödyntää paremmin, jos vaihdossa olleet voisivat kertoa kokemuksistaan suullisesti jossakin tilaisuudessa.”

”Vaihdoista/matkoilta kertyvää tietoa ei jaeta aina yhteisesti. Syynä lienee yhteisen ajan puute, muut asiat ohittavat kokousaikoina palautteet melko usein.”



KUVIO 17. Toivottu kansainvälisten tehtävien lisätiedon antaja

Kysyttäessä, ”mistä toivoisit saavasi lisää tietoa kansainvälisistä työtehtävistä?”, vastauksia kertyi ainoastaan 18. Suurin osa (61,1 %) toivoi saavansa lisätietoa esimieheltä tai kansainvälisyyskoordinaattorilta. Seuraavaksi eniten tietoa toivottiin yhteistyötahoilta tai vastaavien edustajilta. Vaihtoehdot ”lähimmältä työkaverilta”, ”kampusen

henkilökunnalta” ja ”rahoittajan edustajalta” saivat kaikki vajaa viidenneksen vastauksista. Muualta, mistä kohtaan vastasi kaksi vastaajaa. Vastauksissa toivottiin lisätietoja erilaisilta kansainvälisiltä organisaatioilta. (Kuvio 17.)



KUVIO 18. Viestintäkeinojen tehokkuus tiedonlevittäjinä

Vastaajilta kysyttiin myös mielipiteitä erilaisten viestintäkeinojen tehokkuudesta tiedonlevittäjänä kampuksen sisällä. Lähes kaikki vastaajat pitivät sähköpostia parhaana tiedonlevityskeinona. Toiseksi parhaana keinona pidettiin kahvipöytäkeskustelua (71,4 %) ja kolmantena (33,3 %) koulun omaa Intranetiä, Staffia. Reilu neljännes vastasi kohtaan ”muu, mikä?”, jossa mainittiin mm. esimies-alaiskeskustelut, erilliset tilaisuudet, alan lehdet ja laitoskokoukset. (Kuvio 18.)

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin millaista hyötyä vastaaja oli saanut muun henkilökunnan kansainvälisestä liikkuvuudesta. Osa kertoi saavansa uusia kansainvälisiä kontakteja muun henkilökunnan kautta ja osa uutta tietoa muiden kokemusten kautta. Osittain tiedon sanottiin kuitenkin jäävän hyvin yleiselle tasolle ja näin ollen mitään hyötyä ei koettu saavan.

”Tietoa erilaisista yhteistyön mahdollisuuksista ja yhteistyötahoista”

”Erityisesti ulkomailla opiskelleiden opiskelijoiden ohjauksesta saa hyödyllistä lisätietoa. Kollegoiden matkojen anti jää melko yleiselle tasolle.”

6.4 Kansainvälisen liikkuvuuden hyödyt



KUVIO 19. Kansainvälisten työtehtävien hyödyt

Kysyttäessä kansainvälisten työtehtävien hyötyjä, lähes kaikki vastaajat valitsivat kokemuksien hankkimisen ja kulttuurituntemuksen lisäämisen. Toiseksi eniten vastauksia (81 %) sai kansainvälisten taitojen parantaminen. Kolmanneksi eniten hyötyä (76,2 %) vastaajat kokivat saavansa uusien kontaktien tai vanhojen ylläpitämisestä. Lähes kaksi kolmesta koki oman koulun markkinoinnin hyötyvän kansainvälisistä työtehtävistä. Oman opetuksen ylläpitämisen ja opiskelijoiden vaihtoon liittyvät hyödyt valitsi neljä viidestä vastaajista. Hieman yli puolet vastaajista koki kielitaitonsa parantuneen kansainvälisissä työtehtävissä. Urakehityksen kannalta kansainvälisillä työtehtävillä ei koettu olevan juurikaan hyötyä. Muita hyötyjä olivat mm. uusien näkökulmien hankkiminen sekä kulttuuriherkkyyden ja pätevyyden syventyminen. (Kuvio 19.)

Kaikki vastaajat kokivat kansainvälisyyden olevan joko keskeinen osa tai hyvä lisäarvon tuottaja heidän työssään, tulosten mennessä tasan 50 % kumpaakin vaihtoehtoon. Yksi vastaajista ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn vastauksia analysoitaessa kävi ilmi, että henkilökunta kokee kansainvälisyyden suurena osana päivittäistä työtään. On syytä kuitenkin huomioida, että kysely lähe-

tettiin ainoastaan niille henkilöille, jotka ovat osallistuneet kansainväliseen toimintaan. Toinen vastauksiin merkitsevästi vaikuttava asia on kyselyn otannan pieni koko verrattaessa esimerkiksi Riitaojan vuonna 2007 tekemään opettajien kansainvälinen liikkuvuus – tutkimukseen.

Verrattaessa kyselymme vastaajien taustatietoja Riitaojan (2007) tutkimukseen huomasimme niiden välillä paljon yhtäläisyyksiä. Molemmissa tutkimuksissa oli enemmän naisvastaajia kuin miehiä. Niin ikään vastaajien ikä – ja ammattiasemajakauma on molemmissa tutkimuksissa hyvin samansuuntainen. Vastaajista suurin osa oli 40–60 vuotiaita ja työskentelee lehtorin tai yliopettajan virassa. Kyselyyn vastanneista suurella osalla on taustalla pitkä työsuhde Savonniemen kampuksella. Kyselymme saatiin vastauksia tasaisesti molemmilta laitoksilta, mikä mielestämme edesauttaa koko kampuksen laajuisen kansainvälisyyskuvan muodostumista.

Savonniemen kampuksen kansainvälisessä liikkuvuudessa mukana olleista henkilöistä suurin osa on ollut ulkomaanjaksolla 2-4 kertaa vuosien 2005–2009 aikana. Riitaojan tutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaiset. Hänen saamiensa vastausten mukaan ammattikorkeakouluhenkilöstö on ollut keskimäärin kolmella ulkomaanjaksolla viimeisen viiden vuoden aikana.

Tarkastellessa ulkomaanjaksojen sisältöjä, huomasimme tutkimusten välillä vaihtelua. Opetusvierailu oli molemmissa tutkimuksissa eniten vastauksia saanut vaihtoehto. Myös osallistuminen kansainvälisiin hankkeisiin oli suosittu vaihtoehto. Riitaojan tutkimuksessa nousi esille myös konferenssimatkojen suuri vastausten määrä. Meidän kyselyssä tätä vastausvaihtoehtoa ei annettu, mutta se esiintyi useita kertoja ”Muu, mikä?” – kohdassa. Tutkijavaihto ei noussut vaihtoehtona suosituksi. Syynä tähän pidämme ammattikorkeakouluopettajien työnkuvaa verrattaessa yliopisto-opettajiin. Suurimmat eroavaisuudet löytyivät kohdasta ”opintomatkalla ulkomaalaisissa oppilaitoksissa” Meidän kampuksellamme tämä vastausten määrä oli huomattavan suuri verrattaessa Riitaojan tutkimukseen. Savonniemen kampuksen henkilöstö on käynyt keskimääräistä enemmän kansainvälisessä täydennyskoulutuksessa sekä asiantuntijavierailuilla.

Kun verrataan Savonniemen kampuksen kansainvälisiin työtehtäviin lähdön motiiveja Riitaojan tutkimukseen, huomataan että Savonniemen kampuksen henkilökunnan omat koulutusintressit nousevat hieman yksikön kansainvälisen kehittämisen edelle.

Kysyttäessä tärkeimpiä kansainvälisten tehtävien tiedonlähteitä, molemmissa tutkimuksissa korostuu luonnollisesti kansainvälisyyskoordinaattorin tai muun kansainvälisten asioiden yhdyshenkilön merkitys. Riitaojan (2007) tutkimuksessa myös kansainvälisten asioiden toimisto oli tärkeä tietolähde. Savonniemen kampuksella ei ole omaa kansainvälisten asioiden toimistoa, sillä koulumme kansainvälisyyspalvelut sijaitsevat Mikkelissä. Tämä selittää vastausten vähäisen lukumäärän. Oma esimies sekä kampuksen henkilökunta olivat molemmissa tutkimuksissa tärkeitä tietolähteitä.

Alan lehtien merkitys on suhteellisen vähäinen molemmissa tutkimuksissa. Syynä voidaan pitää sitä, että kolmannella koulutusasteella alan lehdet ovat lähinnä tieteellisiä julkaisuja (Riitaoja, 2007, 96). Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyökeskuksen CIMO:n merkitys oli myös vähäinen.

Riitaojan tutkimuksessa opetusvierailuista raportoivat kirjallisesti lähes kaikki. Myös suullinen ja epävirallinen raportointi olivat suosittuja, sillä reilusti yli puolet vastaajista käytti myös näitä keinoja. Opettaja – ja henkilövaihdosta tulisi kirjoittaa kirjallinen raportti ja jotkin tahot, kuten Erasmus-vaihto-ohjelma, jopa edellyttävät sitä (Reponen, 2010). Kirjallisen raportoinnin osalta Savonniemen kampuksella ollaan hieman kansallista keskiarvoa jäljessä.

Raportoinnin hyöty kampuksen henkilökunnalle koettiin ristiriitaisena, sillä enemmistö ei osannut sanoa, kuinka paljon raportointi hyödyttäisi muuta kampuksen henkilökuntaa. Riitaojan tutkimuksen mukaan noin 80 % vastaajista raportoi kansainvälisistä työtehtävistä esimiehelle. Toiseksi suosituin vaihtoehto Riitaojan tutkimuksen mukaan oli lähin työtoveri. Meidän vastaustemme pääpaino oli samansuuntainen Riitaojan saamien tulosten kanssa.

Lähes kaikki vastaajat pitivät sähköpostia toimivimpana viestintäkeinona. Myös epäviralliset kahvipöytäkeskustelut koettiin hyödyllisiksi tiedon saamisen kannalta. Intranetin merkitys jäi vähäiseksi. Tämä voi johtua siitä, että sähköposti tarjoaa tiedon

suoraan henkilölle, kun taas intranetistä tieto pitää etsiä itse. Myös kokouksia, joissa tiedotettiin kansainvälisistä asioista, pidettiin hyvänä keinona levittää ja saada tietoa.

Tekemästämme kyselystä saamamme tulokset osoittautuivat samansuuntaiseksi kuin Riitaajan (2007) saamat tulokset. Henkilökohtaisten kokemusten hankkiminen, kansainvälisten taitojen parantaminen sekä kulttuurituntemuksen lisääminen nousivat tärkeimmiksi hyödyiksi, joita vastaajat ovat ulkomaan työtehtävistään saaneet. Myös uusien kontaktien saaminen ja oman koulun markkinointi koettiin tärkeänä. Kielitaidon paranemisen koki hyödyllisenä noin puolet vastaajista. Urakehitykselle ei kansainvälisistä työtehtävistä koettu saavan juurikaan hyötyä. Suurimmat eroavaisuudet löytyivät oman ammatillisen kasvun korostamisesta. Myös kirjallisen raportoinnin osalta havaittiin pieniä puutteita. Kasvattamalla kirjallisen raportoinnin määrä kansalliseksi tasolle, kansainvälisyyden hyödyt tulisivat paremmin esille. Uskomme, että keräämällä kirjalliset raportit yhteen paikkaan kaikkien luettavaksi, saataisiin tietoa ja kokemuksia levitettyä tehokkaammin myös muulle henkilökunnalle.

Savonniemen kampuksen henkilökunta käyttää siis saamiaan kansainvälisiä kokemuksia lähinnä omaan henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun. Sisäisen viestinnän sisältö katsotaan toimivaksi, vaikka se usein jää yleiselle tasolle. Vastaajien kesken toivottiin yhteistä tilaisuutta, jossa nimenomaan kansainvälisistä työtehtävistä voitaisiin keskustella ja vaihtaa kokemuksia. Henkilökohtainen kehittyminen motivoi henkilökuntaa kansainvälistymiseen, joten voimme todeta että motiivit ja hyödyt kohtaavat. Nähdäksemme kansainvälisestä liikkuvuudesta saatuja hyötyjä voitaisiin kuitenkin käyttää tehokkaammin esimerkiksi perustamalla kansainvälisyyspohjainen keskustelupalsta henkilökunnan intranetiin. Tämä toisi hyötyä laajemminkin Mikkelin ammattikorkeakoulun henkilökunnalle myös Mikkelissä ja Pieksämäellä. Ideana olisi nimenomaan kokemusten jakaminen ja tiedon levittäminen. Keskustelupalsta toimisi myös säilytyspaikkana vaihdosta kirjoitetuille raporteille.

Savonniemen kampuksen henkilökunta, joka on ollut mukana kansainvälisessä liikkuvuudessa, pitää kansainvälisyyttä tärkeänä osana omaa työtään. Tämä on yksi ammattikorkeakoulujen kansainvälistymisstrategian 2010–2015 (2009) pääkohdista, sillä henkilökunnan oikealla suhtautumisella kansainvälisyyteen on mahdollista luoda ai-

dosti kansainvälinen korkeakouluyhteisö. Lisäksi tiivis yhteistyö ulkomaalaisten korkeakoulujen ja tutkimusorganisaatioiden kanssa lisää kansainvälistymisen vaikutuksia.

Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksena voisi tutkia, kuinka Savonniemen kampuksen kansainvälisyyttä voitaisiin parantaa ja mitä konkreettisia parannuskeinoja voitaisiin käyttää. Saamiemme tulosten perusteella voidaan olettaa, että Savonniemen kampuksen henkilökunta käyttää kansainvälisyydestä saamiaan hyötyjä oman ammattiosaamisensa parantamiseen, joten olisi mielenkiintoista selvittää, voitaisiinko myös kampuksen kansainvälisyyttä kehittää henkilökunnan kansainvälisellä liikkuvuudella. Olisi myös mielenkiintoista selvittää, sitoutuvatko kansainvälisesti aktiiviset opettajat työhönsä enemmän kuin opettajat, jotka eivät osallistu kansainväliseen toimintaan. Tämän selvittäminen olisi toki haastavaa, mutta selvittäisi konkreettisesti kansainvälisyyden hyötyjä.

8 POHDINTA

Aloitimme työmme suunnittelun huhtikuussa 2010. Saimme toimeksiannon Mikkelin ammattikorkeakoululta jonka pohjalta teimme tutkimussuunnitelman. Kevään aikana hahmottelimme työn runkoa sekä etsimme alan kirjallisuutta. Teoriaosuuden kirjoittamisen aloitimme alkusyksystä. Teoriaosuuden kirjoittamisen aikaan suunnittelimme myös kyselyn rungon, etsimme lisää taustatietoa sekä haastattelimme kampuksemme kansainvälisyyskoordinaattoria. Teoriatiedon haku oli melko haastavaa, sillä aiempia tutkimuksia ei juuri ollut. Haimme apua myös kampuksemme kirjastosta, jossa saimme ammattilaisen neuvoja tiedonhakuun. Suurin osa hakutuloksista johti artikkeleihin, jotka eivät liittyneet varsinaisesti aiheeseen, mutta sisälsivät samoja hakusanoja. Varsinkin syksyn aikana aikataulu oli kiireinen. Työmme teoriaosuus valmistui samaan aikaan kun saimme kyselymme tulokset kampuksen henkilökunnalta. Analysoituamme tulokset Webropol – ohjelmalla vertasimme saamiemme tuloksia aikaisempaan tutkimukseen. Tutkimusten vertailun jälkeen vedimme johtopäätökset tulostemme pohjalta.

Tutkimusmenetelmät

Webropol – kyselyn tekeminen sujui mallikkaasti ja saimme lähetettyä kyselyn hyvisä ajoin vastaajille. Potentiaalisten vastaajien määrä oli pieni ja alussa oli vaikeuksia saada riittävä määrä vastauksia. Muistutusviestin avulla saimme kuitenkin kohtalaisen vastausprosentin. Vastausaikaa annettiin vastaajille puolitoista viikkoa, jonka katsoimme olevan riittävä vastamaan kyselyyn muun työn ohella. Jäimme miettimään, olisiko aktiivisemmalla muistuttamisella saatu parempi vastaustulos. Päädyimme käyttämään tiedonkeruumenetelmänä sähköistä kyselylomaketta, sillä arvelimme sen olevan kätevin tapa kerätä tietoa laitoksemme henkilökunnalta. Haastattelut suljimme pois, koska toimeksiantajan aikataulu oli tiukka. Haastattelujen avulla olisi todennäköisesti saatu paremmin tietoa, mutta aikojen järjestäminen 34 eri opettajan aikatauluihin katsottiin turhan haastavaksi. Katsomme kuitenkin, että kyselylomakkeen avulla saatiin riittävät ja tarpeelliset tiedot analyysin tekemiseen. Kyselylomakkeen teko ei ollut vaikeaa, sillä Webropol oli ohjelmana selkeä ja toisella meistä oli siihen myös asianmukainen koulutus. Kyselylomake hyväksytettiin ohjaavalla opettajalla, mutta jälkepäin mietittynä myös testikysely olisi ollut tarpeen. Näin kyselylomakkeesta olisi todennäköisesti saatu hieman selkeämpi. Ottaen huomioon otoksen pienuuden ja kampuksen koon, olimme hieman yllättyneitä vastausten määrästä. Oletimme saavamme enemmän vastauksia. Internet-kyselyn hyviä puolia ovat sen nopeus ja helppo analysointi. Huonoihin puoliin voidaan laskea sen suljettu järjestelmä, eli kuvioita ei voi muokata täysin mieleisikseen. Tästä syystä kuviot jouduttiin tekemään uudelleen manuaalisesti.

Kaiken kaikkiaan kyselyn teko onnistui mielestämme hyvin, muutamista vastoin käymisistä huolimatta. Saimme tulosten avulla vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiimme ja saimme selville myös muita asioita kampuksemme henkilökunnan kansainvälisyydestä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö osoittautui haastavaksi, mutta uskomme saaneemme siitä korvaamatonta hyötyä jatkoa ajatellen.

LÄHTEET

CIMO organisaatio. WWW-dokumentti. CIMO (Centre for International Mobility).

2010. Luettu 3.9.2010. Päivitetty 17.3.2010.

<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/organisaatio.htx>

CIMO 2009. Kansainvälinen opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus ammattikorkeakouluissa. PDF-dokumentti.

<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=vh23710101406821&cmd=download>. Luettu 3.9.2010.

Garam, Irma 2009. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2008. Kansainvälisen henkilöväihdon keskus CIMO. PDF-dokumentti.

http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Tietoa+ja+tilastoja/liikkuvuus_korkeakouluissa_2008.pdf. Päivitetty 6/2009. Luettu 7.10.2010.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut 2010. Korkeakoulukokonaisuuden visio, strategiset tavoitteet ja toimenpideohjelma vuosille 2010–2015. Tiivistelmä.

<https://elack.kyamk.fi/TWeb/tfile?id=40471>. Luettu 20.8.2010.

Mattila, Katriina 2009. Opiskelijavaihtoon Venäjälle: Opiskelijoiden kokemuksia järjestelmän toimivuudesta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Kansainvälisen kaupan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kampukset 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti.

<http://www.mikkeliyamk.fi/kampukset>. Luettu 30.8.2010. Päivitetty 4.6.2010.

MAMK lyhyesti 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti.

<http://www.mikkeliyamk.fi/lyhyesti> Luettu 30.8.2010. Päivitetty 27.8.2010.

Mikkelin ammattikorkeakoulun kehittämissuunnitelma 2010–2015 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti.

<http://www.mikkeli.amk.fi/showattachment.asp?ID=2222&DocID=2267>. Luettu 18.10.2010.

Mutanen, Jaana 2009. Kansainvälinen harjoittelu korkeakouluissa. CIMO. PDF-dokumentti.

<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/kv-harjoittelu-korkeakouluissa.pdf>. Luettu 18.10.2010.

Opetusministeriö 2010. Ammattikorkeakouluille 3 miljoonaa tuloksellisuusrahaa. WWW-dokumentti.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2010/08/tuloksellisuusraha.html?lang=fi>. Luettu 8.11.2010. Päivitetty 11.8.2010.

Opetusministeriö 2007. Kehitys ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. PDF-dokumentti.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm09.pdf?lang=fi>. Luettu 7.10.2010

Opetusministeriö 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009-2015. PDF-dokumentti.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>. Luettu 18.10.2010

Rahikainen, Katariina 2009. Kokemuksia pohjoismaisista oppilas – ja opettajavaihdosta. CIMO. PDF-dokumentti.

<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/pohjoismaisetvaihdot2009.pdf>. Luettu 18.10.2010.

Reponen, Lea 2010. Haastattelu 26.8.2010. Kansainvälisyyskoordinaattori. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Riitaoja, Anna-Leena 2007. Opettajien kansainvälinen liikkuvuus. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. PDF-dokumentti.

http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut%20ja%20tilastot/occasional/occasionalpaper1_07.pdf. Päivitetty 1/2007. Luettu 7.10.2010.

Siivonen, Katri & Silvennoinen, Nita 2008. Vaihtomaan valinta ja mielikuvat Suomesta. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Matkailun koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Henkilökunnan kansainvälisyyskysely, Savonniemen kampus

Kysymykset on jaettu neljän otsikon alle. Vastattuasi kaikkiin sivun kysymyksiin, paina ”seuraava” – nappia.

1. TAUSTATIEDOT

1.) Ikä

- ☐ alle 30 vuotta
- ☐ 31–40 vuotta
- ☐ 41–50 vuotta
- ☐ yli 50 vuotta

2.) Sukupuoli

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

3.) Oletko

- ☐ Tuntiopettaja
- ☐ Lehtori
- ☐ Yliopettaja
- ☐ Koulutusjohtaja
- ☐ Muuta henkilökuntaa

4.) Millä laitoksella opetat?

- ☐ Terveystieteiden laitoksella
- ☐ MML-laitoksella
- ☐ Molemmilla

5.) Kauanko olet työskennellyt Savonniemen kampuksella?

- ☐ alle 1 vuoden
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta

2. KANSAINVÄLINEN LIIKKUVUUTESI**6.) Kuinka usein olet ollut kansainvälisissä työtehtävissä vuosien 2005–2009 välisenä aikana?**

- ☐ yhden kerran
- ☐ 2-4 kertaa
- ☐ 5-10 kertaa
- ☐ yli 10 kertaa

7.) Minkä tyyppisissä kansainvälisissä tehtävissä olet ollut mukana?

- ☐ Opetusvierailu
- ☐ Tutkijavierailu
- ☐ Asiantuntijavierailu
- ☐ Opintomatkalla ulkomaalaisissa oppilaitoksissa
- ☐ Täydentämässä omaa koulutusta
- ☐ Osana kansainvälistä hanketta
- ☐ Muu, mikä? _____

8.) Kuinka pitkä oli viimeisin kansainvälinen työtehtäväsi?

- ☐ Alle viikko
- ☐ 1vko - 1kk
- ☐ Yli kuukausi

9.) Mikä motivoi sinua lähtemään ulkomaille vaihtoon?**3. TIEDONKULKU KAMPUKSEN SISÄLLÄ****10.) Mistä olet saanut tietoa kansainvälisistä työtehtävistä?**

- ☐ Kampuksemme kv-koordinaattorilta
- ☐ kv-asioiden toimistosta
- ☐ Kampuksen henkilökunnalta
- ☐ Omalta esimieheltä
- ☐ Koulun ulkopuoliselta taholta
- ☐ Alan lehdistä
- ☐ CIMO:sta
- ☐ Muualta, mistä? _____

11.) Millä tavoin kansainvälisestä liikkuvuudesta raportoidaan kampuksella?

- ☐ Suullisesti
- ☐ Kirjallisesti
- ☐ Epävirallisesti

12.) Kuinka paljon työtehtävien raportoinnista on hyötyä seuraaville tahoille?**(1 = ei lainkaan, 5 = erittäin hyödyllistä)**

	1	2	3	4	5
Esimiehelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kv-koordinaattorille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähimmälle työkaverille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampuksen henkilökunnalle laajemminkin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahoittajan edustajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen henkilökunnalle laajemminkin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyötahoille tai vastaavien edustajille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13.) Onko raportoinnista ollut hyötyä jollekin muulle kuin edellä mainituille tahoille?**14.) Miten kansainvälisen liikkuvuuden kokemusten hyödyntämistä omalla kampuksellasi voisi parantaa?**

15.) Mistä toivoisit saavasi lisää tietoa kansainvälisistä työtehtävistä

- ☐ Esimieheltä
- ☐ Kv-koordinaattorilta
- ☐ Lähimmältä työkaverilta
- ☐ Kampuksen henkilökunnalta
- ☐ Rahoittajan edustajalta
- ☐ Yhteistyötahoilta tai vastaavien edustajilta
- ☐ Muualta, mistä? _____

16.) Mitkä seuraavista viestintäkeinoista toimivat tiedon levittämisessä?

- ☐ Sähköposti
- ☐ Staff
- ☐ Ilmoitustaulu
- ☐ Kahvipöytäkeskustelut
- ☐ Muu, mikä? _____

17.) Millaista hyötyä olet saanut muiden kansainvälisistä työkokemuksista?

--

4. HYÖDYT JA HAITAT

18.) Mitä hyötyä koet saaneesi kansainvälisistä työtehtävistä?

- ☐ Kokemuksien hankkiminen
- ☐ Kansainvälisten taitojen parantaminen
- ☐ Kulttuurituntemuksen lisääminen
- ☐ Urakehitys
- ☐ Kielitaidon parantaminen
- ☐ Uusien kontaktien luominen / vanhojen ylläpitäminen
- ☐ Oman opetuksen parantaminen
- ☐ Oman koulun markkinointi
- ☐ Opiskelijoiden vaihtoon liittyvät hyödyt
- ☐ Muut hyödyt, mitkä? _____

19. Millä tavoin kansainvälisyys näkyy työssäsi?

- ☐ Keskeinen osa työtäni
- ☐ Suuri lisäarvon tuottaja
- ☐ Tarpeeton

Kiitos vastauksestasi!